

---

# LOMAHALLINNON HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö  
Maaseutuelinkeinojen koulutusohjelma

Mustiala, kevät 2013

*Eeva Isotalo*

Eeva Isotalo



MUSTIALA

Maaseutuelinkeinojen koulutusohjelma  
Maatilatalouden suuntautumisvaihtoehto

**Tekijä**

Êeva Isotalo

**Vuosi** 2013

**Työn nimi**

Lomahallinnon henkilöstön työhyvinvointi

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää lomahallinnon henkilöstön kokemuksia henkisestä työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Lomahallinnon henkilöstölle teetetyin työhyvinvointikyselytutkimuksen avulla selvitettiin mitkä seikat vaikuttavat positiivisesti ja mitkä negatiivisesti työhyvinvointiin.

Työn teoriaosuudessa määritellään työhyvinvointiin liittyviä keskeisiä käsitteitä. Työhyvinvoinnin portaat auttavat hahmottamaan lukijalle mitkä seikat vaikuttavat kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja miten ne vaikuttavat toisiinsa. Asiakaspalvelijan ja esimiehen työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä on esitelty lomahallinnossa työskentelevien työnkuvan pohjalta. Teoriaosuudessa esitellään lomahallinnossa eri asemissa työskentelevien henkilöiden keskeiset työtehtävät.

Tutkimus toteutettiin syksyllä 2012 sähköisesti kvantitatiivisena kyselynä, jossa oli kvalitatiivisia kysymyksiä kaksi. Perusjoukkona oli valtakunnallisesti noin puolet maan eri paikallisyksiköiden lomahallinnon henkilöstöstä. Kyselyyn vastasi 72 henkilöä, vastausprosentti oli 47 %. Valtakunnallisesti työhyvinvointitutkimukseen on näin ollen vastannut noin neljäsosa maan lomahallintojen henkilöstöstä.

Tutkimuksessa selvisi, että kokonaisuutena pääosin lomahallinnon henkilöstön kokemus työhyvinvoinnista oli positiivinen. Positiivisina asioina henkisen työhyvinvoinnin kannalta voi todeta, että kokonaisuutena työ koettiin mielekkäänä. Ilmapiiri paikallisyksiköiden hallinnon henkilöstön keskuudessa koettiin hyvänä, apua ja tukea voitiin kysyä työtovereita hankalissa työasioissa. Päivittäisessä työssä työhyvinvointia heikensi eniten maatalousyrittäjien luomat paineet. Etuja valvovan henkilön tai yhteisön puuttuminen vaikutti myös heikentävästi työhyvinvointiin. Henkistä väkivaltaa, kiusaamista tai uhkailua oli kokenut lähes puolet lomahallinnon henkilöstöstä viimeisen vuoden aikana.

Tämän opinnäytetyön jatkotutkimuksena voisi olla aiheellista paneutua tutkimustuloksista selvinneisiin ongelma-kohtiin työhyvinvoinnin edistämiseksi.

**Avainsanat** työhyvinvointi, henkinen hyvinvointi, lomituspalvelut

**Sivut** 55 s. + liitteet 5 s.

Mustiala  
Degree Programme in Agricultural and Rural Industries  
Agriculture option

---

<b>Author</b>	Eeva Isotalo	<b>Year</b> 2013
<b>Subject of Bachelor's thesis</b>	Wellbeing of the staff farm vacation management	

---

ABSTRACT

The purpose of the thesis was to examine psychological work-wellbeing and its significance for the staff of vacation management. The study examines positive and negative matters that influence the wellbeing at work.

The theoretical part defines the key concepts of wellbeing. Wellbeing stairs will help the reader to understand what factors influence the larger-scale wellbeing and how they affect each other. Customer service agent's and manager's wellbeing factors in the administration are presented on the basis of a job description. The theoretical part presents the vacation management in different positions of people working in the key tasks.

The thesis is quantitative. The material was collected by electronic form in the autumn of 2012. The research sample was nationally about half of the vacation management staff. 72 people responded to the survey, the response rate was 47 %. Nationally to the wellbeing survey responded about a quarter of the vacation management staff.

The results show that the staff wellbeing is mainly good regardless of the status or years of in work. As matters of positive mental wellbeing, the whole work was meaningful, even if the results show that there are problem areas. Atmosphere of the local management staff was felt to be good, help and support can be asked from colleagues for difficult tasks. In the daily work, pressure created by the farmers threatens the wellbeing. The fact that there is no person or instance to take care of the interests of the staff creates a negative impact on the wellbeing. Psychological violence, bullying or intimidation has been experienced by almost half the staff during the past year.

**Keywords** wellbeing, psychological wellbeing, vacation replacement service

**Pages** 55 p. + appendices 5 p.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	1
2	TYÖHYVINVOINTI .....	3
2.1	Työsuojelulainsäädäntö .....	6
2.2	Työhyvinvoinnin portaat .....	6
2.2.1	Psyko-fysiologiset tarpeet .....	7
2.2.2	Turvallisuuden tarve .....	7
2.2.3	Liittymisen tarve .....	7
2.2.4	Arvostuksen tarve .....	8
2.2.5	Itsensä toteuttamisen tarve .....	8
2.3	Työhyvinvointi asiakaspalvelutyössä .....	9
2.4	Esimiehen työhyvinvointi .....	10
3	LOMAHALLINTO .....	11
3.1	Paikallisyksikön vastuuhenkilö .....	12
3.2	Lomitustyön työjohto .....	12
3.3	Hallinnollisista tehtävistä vastaava henkilö ja muut hallinnon henkilönimikkeet 13	
4	TYÖN TAVOITTEET JA TOTEUTTAMINEN .....	13
5	AINEISTON KERÄÄMINEN .....	14
6	TULOKSET .....	15
6.1	Sukupuolijakauma .....	16
6.2	Työvuosien määrä lomahallinnon tehtävissä .....	16
6.3	Asema paikallisyksikössä .....	17
6.3.1	Työvuosien määrä aseman mukaan .....	18
6.4	Työn mielekkyys .....	18
6.4.1	Työn mielekkyys aseman mukaan .....	19
6.4.2	Työn mielekkyys työvuosien määrän mukaan .....	20
6.5	Vaikutusmahdollisuudet työyksikössä .....	21
6.5.1	Vaikutusmahdollisuudet aseman mukaan .....	22
6.5.2	Vaikutusmahdollisuudet työvuosien määrän mukaan .....	22
6.6	Etujen valvonta .....	23
6.6.1	Etujen valvonnan kokeminen aseman mukaan .....	24
6.6.2	Etujen valvonnan kokeminen työvuosien määrän mukaan .....	25
6.7	Oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu .....	26
6.7.1	Oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu aseman mukaan koettuna .....	27
6.7.2	Oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu työvuosien määrän mukaan koettuna .....	28
6.8	Työyksikön ilmapiiri .....	29
6.8.1	Ilmapiiri aseman mukaan koettuna .....	30
6.8.2	Ilmapiiri työvuosien määrän mukaan koettuna .....	31

6.9	Päivystyksen kokeminen .....	32
6.9.1	Päivystyksen kokeminen aseman mukaan .....	33
6.9.2	Päivystyksen kokeminen työvuosien määrän mukaan .....	33
6.10	Työn vaikutus koti- ja perhe-elämään .....	34
6.10.1	Työongelmien vaikutus aseman mukaan koettuna.....	35
6.10.2	Työongelmien vaikutus työvuosien määrän mukaan koettuna .....	36
6.11	Maatalousyrittäjien luomat paineet .....	37
6.11.1	Maatalousyrittäjien luomien paineiden kokeminen aseman mukaan....	38
6.11.2	Maatalousyrittäjien luomien paineiden kokeminen työvuosien määrän mukaan .....	38
6.12	Henkinen väkivalta, kiusaaminen ja uhkailu.....	39
6.12.1	Henkinen väkivalta, uhkailu ja kiusaaminen aseman mukaan koettuna	40
6.12.2	Henkinen väkivalta, uhkailu ja kiusaaminen työvuosien määrän mukaan koettuna .....	41
6.13	Sairauspoissaolojen määrä .....	42
6.14	Tärkein kehittämisen kohde työssä työhyvinvointia ajatellen .....	42
6.15	Oma arvio työkyvystä .....	44
6.15.1	Arvio työkyvystä aseman mukaan .....	45
6.15.2	Arvio työkyvystä työvuosien määrän mukaan .....	45
6.16	Vapaa sana.....	45
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	47
8	TUTKIMUKSEN ARVIOINTI.....	51
	LÄHTEET .....	53

## LIITTEET

Liite 1	saatekirje
Liite 2	työhyvinvointikysely

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää lomahallinnon henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta sekä siihen vaikuttavista tekijöistä. Aiheen laajuuden vuoksi tarkoituksena on tuottaa vain niin sanottu keskustelun avaus ja alkukartoitus tämän hetkisestä työhyvinvoinnin tilasta, jotta jatkossa osattaisiin keskittyä tehokkaasti ongelmakohtiin lomahallinnon henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämisessä. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa tahoille, jotka voivat vaikuttaa lomahallinnon henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen heijastuu varsin moneen osa-alueeseen itse työn teossa kuin muussa elämässä. Viimeaikoina on puhuttanut vähäinen huomion kiinnittäminen lomahallinnon henkilöstön työhyvinvointiin. Maatalousyrittäjien ja maatalouslomittajien hyvinvointiin liittyviä tutkimuksia on tehty, mutta lomahallinnon henkilöstö on toistaiseksi pääosin sivuutettu. Myös lomahallinnon henkilöstön työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen on syytä kiinnittää huomiota. Paikallisyksiköiden lomahallintojen työntekijät vastaavat lomituspalveluiden toimeenpanosta. Lomahallintojen henkilöstön työpanos on suuri, jotta lomituspalvelut saadaa toteutumaan mahdollisimman laadukkaasti ja maatalousyrittäjä pääsee irtautumaan huoletta päivittäisistä karjataloustöistä vuosiloman tai sairauden vuoksi.

Työssäni olen pyrkinyt käsittelemään työhyvinvointia erilaisin määritelmien, niin että lukijalle selviää mitä keskeiset työhyvinvointiin sidoksissa olevat käsitteet työssä jaksaminen, työkyky, työstressi ja työuupumus tarkoittavat. Työhyvinvoinnin portaat auttavat hahmottamaan mahdollisia ongelmakohtia ja niihin vaikuttavia tekijöitä työhyvinvointiin liittyen.

Jokainen työntekijä kokee oman työssä jaksamisensa yksilöllisesti. Työhyvinvointia on, kun yksilö saa mielihyvää tekemästään työstä. Työpaikoinvoinnista mm. kertoo ahdistus, stressi, univaikeudet sekä mielipahan saaminen työstä.

Teoriaosuudessa kerron lisäksi lomahallinnoista sekä esittelen lomahallinnossa eri asemissa työskentelevien tyypillisintä työn sisältöä. Lomahallinnon henkilöstöstä valtaosa on samanaikaisesti sekä asiakaspalvelijoita että esimiehiä. Olen esitellyt työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä asiakaspalveluasemassa työskentelevän lomahallinnon työntekijän näkökulmasta. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on mietitty myös esimiesasemassa lomahallinnossa työskentelevän työntekijän näkökulmasta.

Tämän jälkeen esittelen työhyvinvointikyselytutkimuksen tekoa sekä tutkimuksen tuloksia kysymys kerrallaan perusjoukon, aseman sekä työvuosien määrän mukaan selvitetynä. Olen havainnollistanut tuloksia graa-

fisilla kuvioilla. Lopuksi on vielä johtopäätökset ja pohdinta sekä tutkimuksen arviointi.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Lempäälän Työterveyspalvelu Viisari, joka vastaa Lempäälän Lomituspalveluiden työntekijöiden eli hallinnon henkilöstön sekä maatalouslomittajien työterveyspalveluista.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Käsitteet *työhyvinvointi*, *työkyky*, *työssäjaksaminen*, *stressi* ja *uupumus* kuvaavat, miten ihminen selviää työssä, säilyttää terveytensä ja kokee työssä olemisensa (Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät n.d.)

*Työhyvinvointi* tarkoittaa, että työ koetaan mielekkäänä, sujuvana ja tuottavana turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa ympäristössä. Työorganisaation työntekijöillä on ammattitaitoa ja työyhteisöä johdetaan hyvin. (Kehusmaa 2011, 14.)

Työhyvinvointi on psykologisesta näkökulmasta ytimeltään tunneperäinen asia. Tiedämme, miltä kehossamme tuntuu, kun saavumme työpaikalle. Tunne kehossa on positiivinen tai negatiivinen, riippuen siitä saammeko tehdä hyvää vai huonoa työtä. Esimerkiksi yksilön ammattitaidon puute tai liian suuri työmäärä altistavat usein siihen, että jo edellisenä iltana ennen nukkumaan menoa seuraava työpäivä hirvittää ja sen seurauksena voi helposti ilmetä univaikeuksia, joka vaikuttaa heikentävästi työssä jaksamiseen sekä työkykyyn. (Luukkala 2011, 32.)

Työorganisaation tai yksilön työhyvinvoinnin laatua on ulkopuolisen henkilön mahdoton määritellä mitenkään, koska koettua työhyvinvoinnin tilaa ei pystytä mittaamaan määrällisin arvin. Työhyvinvoinnille ei ole olemassa yhtä yhteistä vertailuarvoa, johon voisi nojata tietyn organisaation tai yksilön työhyvinvointia määrittäessä. Jokaisessa työorganisaatiossa kuin myös yksilökohtaisesti työhyvinvoinnin tila on hyvin yksilöllinen. Työhyvinvoinnin kokeminen käsitteenä on kuin organisaation työntekijät, jokaisella on omat vahvuutensa ja heikkoutensa ja näin ollen myös kokemus työhyvinvoinnista voi olla hyvin vaihteleva jopa saman organisaation työntekijöiden keskuudessa. Työhyvinvointi perustuu yksilön sekä yhteisön henkilökohtaiseen kokemukseen, tunteeseen. Jokaisella on oikeus määritellä oma hyvinvointi omalla tavallaan. Työorganisaation yksilöt ovat usein hyvin erilaisia taustaltaan, arvoltaan, persoonallisuudeltaan sekä ajatusmaailmaltaan. Myös ikä ja sukupuoli voivat usein vaikuttaa yksilön kokemukseen omasta työhyvinvoinnista tietynlaisessa organisaatiossa.

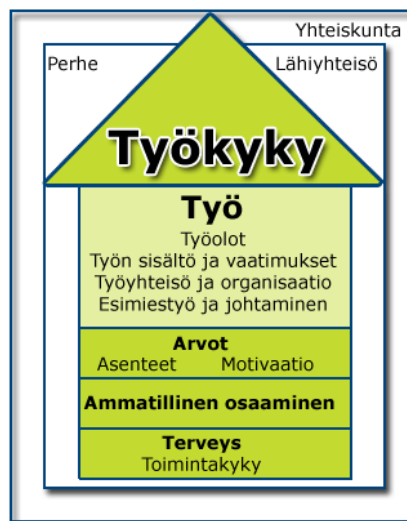
Työhyvinvointitutkimuksilla on saatu tietoa, miten yksilöt keskimäärin työhyvinvoinnin hyvyyden tai huonouden määrittävät. Työnantajat pystyvät käyttämään tätä keskimääräistä tutkimustulosta apuna oman organisaation työhyvinvoinnin kehittämiseen, kuitenkin unohtamatta organisaation työntekijöiden omaa näkemystä työhyvinvoinnin tilasta ja kehittämiskohteista. Mitään takuuta organisaation hyvästä ja jatkuvasta työhyvinvoinnista tämä menetelmä ei anna, koska työhyvinvointi elää jatkuvassa muutoksessa. Työhyvinvointiin vaikuttaa joka hetki ennen kaikkea organisaatiossa toimivat yksilöt sekä ennalta arvaamattomat ulkopuoliset tekijät, kuten asiakkaat, joiden toimintaan työnantaja ei pysty suoranaisesti vaikuttamaan.



Työhyvinvointi ei ole pelkästään työnantajan asia, eikä se voi olla myöskään yksinomaan työntekijän asia (Nykänen 2007, 15). Työnantajan velvollisuus on kehittää työyhteisöä jatkuvasti niin, että jokaisella on mahdollisuus kokea onnistumisia ja työn iloa. Kehityskeskustelu esimiehen ja alaisen välillä on hyödyllinen tapa lisätä luottamusta ja työhyvinvointia, mutta kehityskeskustelu voi toimia myös päinvastoin. Työntekijän velvollisuus on huolehtia terveydestään ja fyysisestä kunnosta. Terveys, henkilökohtainen elämäntilanne, tunnetilat, henkilökohtaiset arvot ja arvostukset, harrastukset ja sosiaaliset verkostot vaikuttavat hyvinvointiin jokaisen kohdalla. (Aalto 2006, 13.)

Työhyvinvoinnin perusta on *työkyky*. Työn ja ihmisen voimavarojen suhde kuvaa työkykyä. Työn ja voimavarojen välillä tulee vallita hyvä tasapaino, jotta työkyky voidaan kuvata hyvänä. (Työturvallisuuskeskus 2012b.) Työkykyyn vaikuttavat niin perinnölliset tekijät, koulutus ja työkokemus kuin psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset voimavaratkin. Se, millaisessa kunnossa henkilö on, vaikuttaa niin jaksamiseen, vireyteen kuin mielialaan. (Aalto 2006, 13.)

Huonoa työkykyä ei voi ikinä täysin sysätä työnantajan syyksi. Yksilö on aina viime kädessä itse itsestään vastuussa. Kunnossa olevat perusasiat yksilön henkilökohtaisessa elämässä ovat isossa roolissa yksilön työkykyyn. Elämään kuuluu, että ihminen kokee henkilökohtaisessa elämässään enemmän tai myöhemmin kriisejä. Hankalien elämäntilanteiden keskellä yksilöltä pitäisi löytyä tarvittaessa rohkeutta hakea apua työtehtävien hoitoon, jotta yksilö ei menettäisi työkykyä pitkäaikaisesti. Työnantajan osuus yksilön työkykyyn on suuri. Työnantajan vastuulla on riittävän ammattitaidon ylläpito, jotta työnantaja osaa hahmottaa työhönottotilanteessa yksilön valmiudet selviytyä työstä ilman, että työ vaikuttaa heikentävästi yksilön normaaliin toimintakykyyn niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Työnantajan on varmistuttava erityisesti yksilön ammattitaidosta sekä soveltuvuudesta työhön. Työturvallisuuskeskuksen (2012a) mukaan työnantajan osalta tulee löytyä taitoa mitoitaa työn määrä oikein yksilölle. Työnantaja vaikuttaa työntekijöiden työkykyyn myös siten, että hän kantaa vastuun työntekijöiden jatkuvasta osaamisen ja ammattitaidon ajan tasalla pitämisestä, työyhteisön toimivuudesta, hyvästä työympäristöstä, työolosuhteista sekä työsuhteturvasta.



Kuva 1. TYKY-Paradigma (Suomen Työterveyslaitos 2011)

*Työssä jaksaminen* kuvaa sitä, miten ihminen suhtautuu työhön. Jaksamiseen vaikuttavat erityisesti työn ominaisuudet, yksilön asenne ja mielikuvat sekä henkilön yksilölliset voimavarat. (Koskinen 2002, 206.) Työssä jaksaminen on ollut jo pitkään ajankohtainen aihe työelämässä. Ei ihme, koska siitä on tullut nykypäivän suurimpia haasteita usealle työssä käyvälle yksilölle. Elämä on useammalla työssä käyvällä ihmisellä hektistä, koska työnteon ohien pitää päivittäin sovittaa perhe- ja kotielämä, harrastukset sekä ihmissuhteet ystäviin. Kokoaikainen työssä käynti on pääsääntöisesti jokaiselle yksilölle välttämättömyys, jotta yksilö pystyy turvaamaan toimeentulonsa. Toisaalta työ tuo yksilön elämään säännöllistä rytmiä sekä erilaista sisältöä, joten työn vaikutuksia voi kuvata myös positiivisiksi. Työn tulee olla sopivasti kuormittavaa, mielekästä, palkitsevaa sekä vaihtelevaa, jotta mielenkiinto työn tekoon pysyy yllä kiireenkin keskellä.

*Työstressillä* tarkoitetaan elimistön, mielen ja tunne-elämän reaktiota normaalia elämäntasapainoa järkyttäneeseen tilanteeseen työelämässä. Työstressi voi olla yksilön ominaisuuksista ja stressin sietokyvystä fyysisesti ja psyykkisesti riippuen positiivista tai negatiivista. (Kasslin-Pottier 2009, 75.) Positiivinen stressi saa yksilön yltämään hyvään lopputulokseen. Positiivisessa stressitilassa yksilö yrittää tavallista enemmän päästäkseen tavoitteeseen. Paineen ollessa liian suuri yksilön paineensietokyvylle yksilön stressi ilmenee jaksamattomuutena ja huolimattomuutena, eli stressi on negatiivista. (Aalto 2006, 27.)

*Työuupumus* on seurausta pitkittyneestä työstressitilasta. Työstressi ja uupumus heikentävät yksilön toimintakykyä huomaamatta päivittäisissä askareissa. (Työturvallisuuskeskus 2012a.) Työhön uupuneen yksilön suhde työhön muuttuu kielteiseksi. Yksilö kokee olonsa väsyneeksi, on kyyninen sekä käsitys ammatillisesta itsetunnosta heikentyy. Työorganisaation liian suuret tulostavoitteet liian pienin resurssein voivat ruokkia työuupumuksen syntyä. (Nummelin 2008, 82.)

Työstressin muuttuessa työuupumukseksi seuraukset ovat usein pitkäaikaiset. Yksilö ei pysty suoriutumaan ilman kohtuuttomia ponnistuksia päivittäisestä työstään sekä muista välttämättömistä henkilökohtaisista toimista. On aika siirtyä pitkälle sairauslomalle, joka voi tapauskohtaisesti toisaalta syödä yksilön henkisiä voimavaroja lisää, jolloin parantuminen pitkittyy. Työnantajan kannalta pitkät sairauslomat eivät ole toivottuja. Työt pitää järjestellä uudella tavalla, joka voi lisätä painetta työkykyisten työntekijöiden keskuudessa. Uusien työjärjestelyjen epäonnistuuessa sairauslomalle siirtyvien työntekijöiden määrä voi lisääntyä. Noidankehä on valmis, josta pois pääseminen voi olla vaikeaa. Apua ja tukea työssä jaksamiseen on syytä hakea mahdollisimman aikaisessa vaiheessa sekä työntekijän että työnantajan osalta. Hyvä vaihtoehto on, että asiaan kiinnitetään huomiota jo ennen kuin mitään merkkejä negatiivisesta työstressistä on havaittavissa, eli ennaltaehkäistään yksilö- sekä työyhteisökohtaisesti.

Tieteellisesti on näytetty, että työhyvinvointiin sijoitettu euro tuo itsensä takaisin vähintään kolminkertaisena, joskus kymmenkertaisenakin. Tutkimustulosten ja työelämän kokemustiedon pohjalta on perusteltua väittää, että työssä jaksaminen on hyvän henkilöstöjohtamisen tulos. Työstressiä ja jaksamista koskevat tutkimukset osoittavat kiistattomasti, että työorganisaation johdon arvot, asenteet ja sitoutuminen ratkaisevat, miten ihmiset työssään voivat. (Nykänen 2007, 14-15)

## 2.1 Työsuojelulainsäädäntö

Suomessa on laaja työsuojelulainsäädäntö työntekijän hyvinvoinnin, turvallisuuden ja terveyden edistämiseksi. Työlainsäädäntö ja työehtosopimukset määrittelevät työntekijöiden vähimmäisoikeudet työelämässä. Työsuojeluviranomaiset voivat vaikuttaa työpaikkojen olosuhteisiin nojaten lakiin. Työsuojelulainsäädännön keskeisenä tavoitteena on työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden suojelu sekä työehtojen säätely. Työoikeuden keskeisimmät lait ovat työsopimuslaki (26.1.2001/55), työaikalaki (9.8.1996/605), työturvallisuuslaki (23.8.2002/738), työehtosopimuslaki (7.6.1946/436), vuosilomalaki (18.3.2005/162) sekä yhteistoimintalaki (30.3.2007/334). (Mikkonen 2011.)

## 2.2 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin portaat antavat eväitä työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen kehittämiseen. Hyvinvoinnin perustana on, että psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve tyydyttyvät ihmisen työssä ja elämässä. Myönteiset vaikutukset hyvinvointiin heijastuvat koko työorganisaatioon. (Työturvallisuuskeskus 2009.)

### 2.2.1 Psyko-fysiologiset tarpeet

Terveys on työkyvyn ja hyvinvoinnin perusta, voimavara, josta kannattaa pitää hyvää huolta. Terveysteen vaikuttavat perintötekijät, mutta ennen kaikkea elintavat. Terveyttä voi vaalia parhaiten huolehtimalla terveellisestä ja säännöllisestä ravinnosta. Säännöllinen lepo, uni ja liikunta edesauttavat yksilön hyvinvointia sekä työ- ja toimintakykyä. Liikunta vaikuttaa merkittävästi fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Alkoholin käyttö on suositeltavaa pitää kohtuuden rajoissa. Tupakoinnin haitalliset seuraamukset työkyvylle välittyvät monen eri sairauden kautta ja ilmaantuvat vasta vuosien tupakoinnin jälkeen. Henkisen hyvinvoinnin osalta työn kuormittavuus on oltava tasapainossa, niin että työ vastaa yksilön fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ominaisuuksia. Henkiseen hyvinvointiin vaikuttavat myös merkittävästi mahdolliset paineet ja ongelmat yksityiselämässä. Työterveyshuoltolakiin perustuen työterveyshuollon tehtävänä on osallistua työpaikalla työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun. Työnantajan velvollisuus on järjestää työterveyshuoltopalvelu henkilöstölle. (Rauramo 2004, 49, 51-52, 54, 61, 67, 72.)

### 2.2.2 Turvallisuuden tarve

Turvallisuuden tarve liittyy tasapainon ja pysyvyyden säilyttämiseen muuttuvassa maailmassa. Työntekijä ei saa kokea uhkaa mielipiteen, rodun, uskonnon tai sukupuolen takia. Turvallisuuden tunne lisääntyy, kun työtehtävät ovat sopivat työntekijän osaamistasolle, työnkuva on monipuolinen sekä työntekijän toimeentulo on turvattu. Turvattomuuden tunne lisääntyy asiakaspalvelutyössä kun tietoa pantataan, työntekijä saa osakseen epäasiallista käytöstä, häirintää, kiusaamista sekä väkivallalla uhkailua. Hyvässä työyhteisössä ongelmat otetaan ajoissa esille sekä työtovereita autetaan ja tuetaan tarpeen mukaan sekä uskalataan pyytää apua. Työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa merkittävässä osin turvallisuuden tunteeseen. (Rauramo 2004, 76 - 77, 80 - 81.)

### 2.2.3 Liittymisen tarve

Ihminen on ”laumaeläin”, joten ryhmään kuulumisen niin työpaikalla kuin vapaa-ajalla koetaan mielekkäänä. Avoimet ja luottamukselliset välit työtovereiden kesken vaikuttavat merkittävästi työhyvinvointiin ja työmotivaatioon sekä johtavat parempaan työtulokseen. Jokaisella työntekijällä on oltava tärkeä rooli työyhteisössä ihmisenä sekä jokaisesta työntekijästä on kohdeltava hyvin. Sujuvat työjärjestelyt, ajankäytön suunnittelu, toisten huomiointi ja asiakaslähtöinen ajattelu parantavat työssä viihtymistä. Ihminen tarvitsee sosiaalisia kontakteja ympärilleen, jotta liittymisen tarve täyttyy. Tietotekniikka eristää ihmiset helposti aidoista kohtaamisista, joten palavereja ilman tietokoneita ja puhelimia on hyvä pitää edelleen säännöllisesti. (Rauramo 2004, 122,

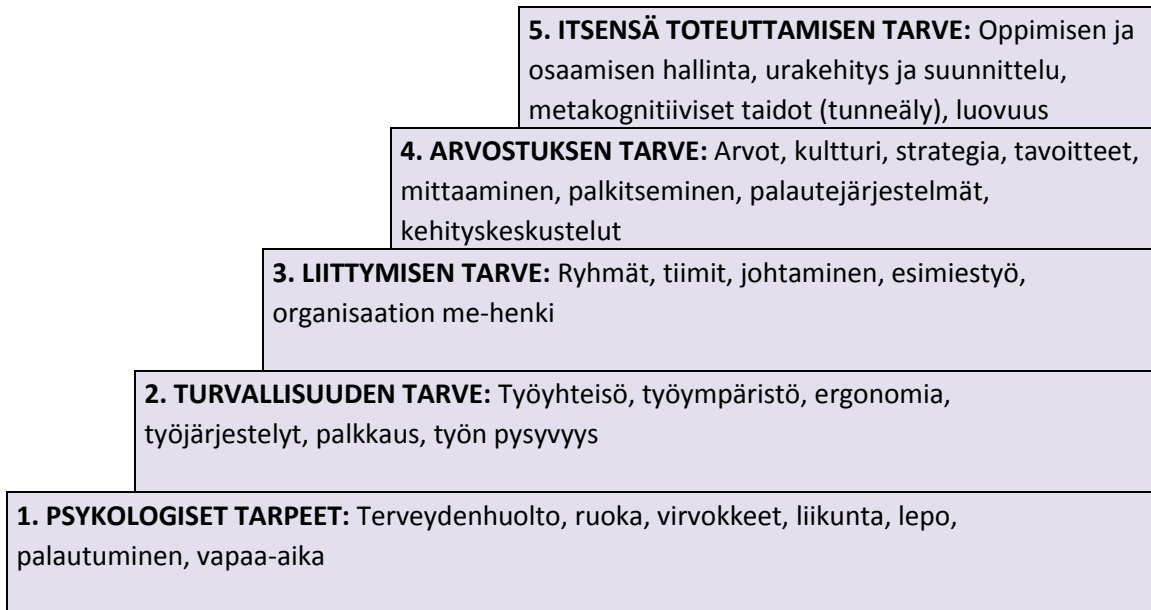
125, 133-134.) Henkisesti kuormittavassa työssä yhteisöllisyys tukee työssä jaksamista, koska työntekijät saavat vertaistukea toisiltaan. Tuki työtovereilta luo jaksamista monen päivän henkisesti raskaan työn tiimellyksessä. (Korkkula 2010.)

#### 2.2.4 Arvostuksen tarve

Arvostuksen kokeminen ja saaminen on perusedellytys itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle. Käytännössä tämä tarkoittaa, että jokaisen yksilön ponnistelut ja työpanos huomioidaan ja jokaista kohdellaan arvostavasti. Yksilön omat arvot eivät saa olla ristiriidassa organisaation arvojen kanssa. Menestys perustuu toisaalta yhteisön heterogeenisuuteen eli ryhmässä olevaan erilaisuuden voimaan, toisaalta homogeenisuuteen joka käsittää yhteiset arvot, normin ja kulttuurin. Myös palautteen saaminen ja antaminen edistää arvostuksen tunnetta. Palaute mahdollistaa oman työn arvioinnin, virheiden korjaamisen, työn kehittämisen, työn mielekkyyden ja onnistumisen kokemukset. Kehityskeskustelut ovat osa palautejärjestelmää, työn tuloksellisuuden ja hyvinvoinnin seurantaa sekä työn ja osaamisen kehittämistä useissa organisaatioissa. Kehityskeskustelujen tulee edistää työpaikan ja yksilöiden tavoitteita. Yksilöiden tavoitteet pitää luonnollisesti johtaa yrityksen tavoitteista ja visioista. (Rauramo 2004, 136, 139 – 141.)

#### 2.2.5 Itsensä toteuttamisen tarve

Itsensä toteuttamisen tarve onnistuu vasta, kun alempien portaiden tarpeet ovat täyttyneet. Tämä tarve perustuu ihmisen haluun olla parempi kuin onkaan ja ihminen pyrkii siihen asettaen itselleen haasteita ja tilaisuuksia oppia uutta, jotta kehittyy ihmisenä. Tärkeää on, että työ mahdollistaa yksilölle jatkuvan kehittymisen ja tarjoaa oppimiskokemuksia, onnistumisen ja aikaansaamisen tunteita. (Rauramo 2004, 148, 156.) Itsensä toteuttamisen tarve täyttyy, kun yksilö inspiroituu yhä uudelleen työstään. Abraham Maslowin mukaan inspiraatiovaiheen luovassa myrskyssä luova ihminen kadottaa menneisyytensä ja tulevaisuutensa ja elää vain hetkessä. Hän on kokonaan läsnä, täysin uppoutunut, hurmaantunut ja sulautunut nykyhetkeen, tämän hetken tilanteeseen, tässä ja nyt ja käsillä olevaan. Hyvässä, työntekijästä välittävässä organisaatiossa kannustetaan, jotta ihminen pääsee vahvistamaan omaa henkilökohtaista kasvuaan kohti itsensä toteuttamista. Käytännössä organisaatio voi olla apuna tämän tarpeen toteuttamisessa niin, että organisaatio antaa työntekijöille mahdollisuuden kehittää osaamistaan tukemalla, kannustamalla ja palkitsemalla heitä. (Abraham Maslow 2003.)



Kuva 1. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2004, 40)

## 2.3 Työhyvinvointi asiakaspalvelutyössä

Lomahallinnon työntekijöiden työ on asiakaspalvelua. Asiakaspalvelijan työ on usein haasteellista ja vaativaa. Työ lomahallinnossa on usein nopeampaa ja samanaikaisesti voidaan työskennellä useamman tehtävän parissa. Lomahallinnon työntekijän työssä vaaditaan usein paineensietokykyä, nopeaa sopeutumista uusiin yllättäviin tilanteisiin, nokkelaa ongelmanratkaisukykyä sekä hyviä vuorovaikutustaitoja. Näiden asioiden omaaminen lisää oleellisesti työntekijän työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Lomahallinnon henkilöstöltä vaaditaan työn onnistumisen kannalta taitoa hallita vaihtelevia asiakastilanteita. (Malinen 2009.)

Keskeisimpänä osa-alueena koetaan hyvät vuorovaikutustaidot työn onnistumisen kannalta suhteessa maatalousyrittäjiin, maatalouslomittajiin sekä työtovereihin. Asiakkaiden välinpitämätön ja huono kohtelu heijastuu välittömästi takaisin, mikä osaltaan laskee työssä viihtymistä. Vuorotusvaikutustaitoja voi kuvailla hyviksi kun asiakaspalvelutyöntekijällä on seuraavia taitoja ja ominaisuuksia: luotettavuus, uskottavuus, ystävällisyys, palveluhalukkuus ja -nopeus, viestintä- ja vuorovaikutustaidot, kyvykkyys, saavutettavuus ja varmuus. (Räisänen 2011.)

Maatalousyrittäjät pystyvät asioimaan lomahallinnon henkilöstön kanssa internetin, postin tai puhelimen välityksellä. Tekniikan kehityksen myötä lomatoimistossa henkilökohtaisesti asiointi on vähentynyt merkittävästi. Asiakkaita kohdataan kasvokkain harvemmin. Se lisää riskiä, että väärinkäsityksiä tulee merkittävässä määrin viestin perille menemisessä. Viestinnän freelance-kouluttaja Maarit Räisäsen mukaan viesti asiakkaalle menee parhaiten perille, kun asiakas on fyysisesti lähellä. Viesti menee heikoim-

min perille, jos asiakas vain kuulee tai näkee viestin sisällön. Myös kasvojen ilmeet, katsekontakti sekä äänenpaino vaikuttavat viestin perille me-noon paremmin kuin itse viestin sisältö. Oma asenteemme – ei asiakkaan käytös – määrää sen miten koemme asiakkaan. Asiakaspalvelijan oma asenne määrittelee hyvin pitkälle asiakaspalvelutilanteen onnistumisen tai epäonnistumisen. (Räisänen 2011.)

Lomahallinnon henkilöstöltä vaaditaan tietämystä maatalousyrittäjien työstä sekä tilojen työtavoista. Johdon tehtävä on jatkuvasti olla henkilöstön tukena ohjaten ja kouluttaen sekä antaen selviytymiskeinoja ja voimavaroja haastavien sekä ei niin miellyttävien kokemuksien kohtaamiseen työssä. Ihmisten kanssa tehtävä työ tuo työhön lisähaastetta, joka voi vaikuttaa onnistuneiden kokemuksien jälkeen työhyvinvointiin parantavasti tai epäonnistuessa vaikutukset työhyvinvointiin voivat olla kielteiset. Asiakaspalvelija on avainasemassa palvelutilanteen etenemisessä. Psyykkisen turvallisuuden tunne lisääntyy, kun vuorovaikutustilanteista saadaan onnistumisen kokemuksia. Asiakaspalvelutyössä asiakaskohtaamiset ovat usein suurin henkiseen työhyvinvointiin vaikuttava tekijä.

Kirsi Valpaan opinnäytetyön mukaan asiakkaat vaikuttavat alalla kuin alalla huomattavasti työntekijän työhyvinvointiin ja työkykyyn. Asiakkaat vaikuttavat motivaatioon, työn mielekkyyteen, työn kuormittavuuteen ja stressiin. Asiakkaiden vaikutuksia työhyvinvointiin voidaan purkaa keskustelemalla työtovereiden kanssa. (Valpas 2011.)

### 2.4 Esimiehen työhyvinvointi

Lomahallinnossa työskentelevä henkilö on usein asiakaspalvelijan aseman lisäksi samanaikaisesti esimiesasemassa. Alaisia pääasiallisesti ovat maatalouslomittajat. Jokapäiväisessä arjessa esimiehen työhyvinvointi ja jaksaminen joutuvat koetukselle, erityisesti siksi, koska asiakkaat ja alaiset kohdistavat häneen odotuksia ja vaatimuksia. Asiakkaita ja alaisia on kymmeniä yhtä esimiestä kohden, joten välillä esimiehen on mahdollon vastata täydellisesti kaikkien toiveisiin. Tällöin esimiehen on tehtävä kompromisseja. Tästä syystä esimiehet kokevat usein olevansa puun ja kuoren välissä, koska eivät pysty vastaamaan samanaikaisesti kaikkien toiveisiin.

Maria Elomaan opinnäytetyön ”Esimiehen työhyvinvoinnin merkitys” mukaan molempien, sekä esimiehen että alaisen työhyvinvointi on yhtä tärkeitä, sillä toisen osapuolen pahoinvointi heijastuu koko työyhteisön toimivuuteen. Esimiehen voidessa huonosti ei johtaminen ole tehokkainta mahdollista. Työsuojeluun, henkilöstöhallintoon ja työterveyteen liittyvät ihmiset ovat kaikki mukana hyvinvoinnin kehittämisessä esimiehen ja alaisten ohella. Ylin vastuu työhyvinvoinnista on organisaation johdolla, työnantajalla. Työnantajan tulee valvoa, ettei työn kuormittavuus vaikuta negatiivisesti työntekijöiden jaksamiseen. Seurauksena työ voi vaikuttaa vaarantavasti terveyteen. (Elomaa 2011.)

Työpaikoilla esiintyy aina työn kontrollointia. Aiemmin esimiehet olivat niitä, jotka tarkkailivat toisten työntekoa. Nykyisin työtä kontrolloidaan paljon sähköisten järjestelmien avulla. Kontrolloinnin suhteen on tapahtunut muutos siinä, että työntekoa esimiehen ohella valvovat työntoverit tai asiakkaat. Esimiehen kohdalle näistä seikoista saattaa syntyä ristiriitoja, koska kaikilla työlle tavoitteita asettavilla tahoilla ei työlle välttämättä ole samanlaisia kriteerejä. Asiakas saattaa odottaa työltä aivan toista kuin esimies. (Järvensivu, Kervinen & Syrjä 2011, 11.)

Palautteen antaminen esimiehelle kehittää esimiehen motivaatiota ja henkistä hyvinvointia. Palaute ohjaa sen saajaa muuttamaan toimintaa ja käyttäytymistä tulevaisuudessa. Esimiehen kannattaa kiinnittää huomio tilanteeseen, jossa palaute annetaan. Jotta oppimista, hyötyä johtamisen työssä sekä hyvinvoinnin ylläpitoa tapahtuisi esimiehelle, palautteen saajan mielen tulisi olla avoin ja myönteinen palautteenantotilanteessa, ei kielteinen ja hyökkäävä. (Elomaa 2011.)

Esimiehen työssä on ensiarvoista, että esimies hallitsee kaikki työn osa-alueet, jotka ovat vastassa päivittäisessä työssä. Ammatillisen osaamisen lisäämisen tulisi olla säännöllistä, koska se vaikuttaa esimiehen oman jakamisen hallinnointiin sekä terveyden ylläpitoon.

Esimiehen rooli työilmapiirin kehittämisessä on ratkaiseva. Vuorovaikutus lisääntyy ja luottamus kasvaa, jos esimies on yhteydessä alaisiin mahdollisimman säännöllisesti. Säännöllinen yhteydenpito alaisiin luo esimiehestä asiallisen ja huolehtivan kuvan, mikä edistää myös esimiehen hyvinvointia kun alaiset ovat tyytyväisiä esimiehen toimintaan. (Elomaa 2012.)

### 3 LOMAHALLINTO

Lomituspalveluyksiköitä Suomessa on yhteensä 47, joissa työskentelee yhteensä noin 300 henkilöä. Paikallisyksiköiksi kutsutaan yhden tai useamman kunnan muodostamia alueita.

Lomituspalveluilla pyritään turvaamaan maatalousyrittäjien irtaantuminen päivittäisestä työstään vuosi- ja sijaisapulomitusten aikana. (Kunnan hallintosääntö 7–9 §)

Maatalousyrittäjät hakevat lomituspalveluita asuinkunnan lomituspalveluita hoitavasta paikallisyksiköstä. Lomituspalveluiden johdosta, ohjauksesta sekä valvonnasta vastaa Sosiaali- ja terveysministeriö. Maatalousyrittäjien eläkelaitoksella (Mela) on valtakunnallisesti lomituksen toimeenpanovastuu. Mela on tehnyt toimeksiantosopimukset kuntien kanssa paikallishallinnon järjestämisestä. Kunnat hoitavat lomituspalveluiden järjestämisen lomituspalvelulain mukaisesti. Kokonaisuutena jokainen paikallisyksikkö huolehtii samoista tehtävistä omalla alueellaan, vaikka henkilöstön nimik-



keet ja työnkuvat vaihtelevat paikallisyksiköittäin. (Maatalousyrittäjieneläkelaitos, 2011.)

Lomituspalveluiden onnistumisen ja sujuvuuden kannalta tarvitaan yhteistyötä kaikilta henkilöiltä, jotka ovat tekemisissä lomitusjärjestelmän kanssa. Tätä varten kehittämään ja valvomaan on kuntiin perustettu yhteistoimintaryhmiä. Kuntien yhteistoimintaryhmien jäseniä ovat lomittajien ja yrittäjien edustajat, Mela-asiamies sekä lomituspalveluista vastaavat kunnan vastuuhenkilöt. Yhteistoimintaryhmissä käsitellään yleisiä lomituksen liittyviä kysymyksiä sekä huolehditaan lomituspalveluiden toimivuudesta. Yhteistoimintaryhmä tukee lisäksi lomituksen vastuuhenkilöä päätöksen teossa. (Maatalousyrittäjieneläkelaitos, 2011.)

Maatalouslomittajat tekevät usein lomitustyötä yksin. Työturvallisuuslain 29§ mukaan työntekijän työskennellessä yksin työnantajan on järjestettävä työntekijälle mahdollisuus tarpeelliseen yhteydenpitoon työnjohtoon. Pääsääntöisesti paikallisyksiköissä on kiertävä päivystysvuoro lomahallinnon henkilöstön kesken. Päivystäjän tehtävänä on huolehtia päivystyksen aikana tulleiden hälytysten vaatimista toimenpiteistä. Päivystäjän tehtävänä ovat myös työnjohdolliset tehtävät, lähinnä lomittajien äkillisten sairastumisien johdosta. Päivystys tapahtuu varallaolona.

### 3.1 Paikallisyksikön vastuuhenkilö

Jokaisella lomituspalveluyksiköllä on yksi vastuuhenkilö. Lomituspalvelulain mukaisesti paikallisyksikön vastuuhenkilö vastaa maatalousyrittäjien tarpeita vastaavien lomituspalveluiden järjestämisestä yksikön alueella. Vastuuhenkilö johtaa pääsääntöisesti lomituspalvelupalveluiden täytöntöönpanoa, valvontaa ja kehittämistä. Vastuuhenkilö päättää maatalousyrittäjien oikeudesta lomituspalveluihin tekemällä vuosiloma- ja sijaisapupäätökset sekä itse järjestetyn lomituksen korvauspäätökset. Vastuuhenkilö päättää myös sijaisapumaksun kohtuullistamisesta ja perusteetta annettun palvelun takaisinperinnästä. Lisäksi vastuuhenkilö voi hoitaa asiakkaiden laskutuksen ja vastata budjetoinnista, tilityksistä yms. tehtävistä riippuen paikallisyksikön työnjaosta. Vastuuhenkilö tekee myös pääsääntöisesti henkilöstöön liittyvät viranhaltijapäätökset, työsopimukset ja palkkaviennit. Vastuuhenkilö on hallinnon työntekijöiden esimies. (Eerola, haastattelu 15.9.2012.)

### 3.2 Lomitustyön työnjohto

Paikallisyksiköissä on pääsääntöisesti jaettu jokaisen kunnan alueelle oma vastuuhenkilö, joka vastaa lomitustyön työnjohdollisista tehtävistä. Henkilöllä voi olla vastuullaan yksi tai useampi kunta alueena. Hänellä on alaisenaan maatalouslomittajat esimiesjaon mukaisesti. Henkilö voi huolehtia maatalousyrittäjien lomituspalvelulain mukaisten lomitusten tasapuolisesta

järjestämisestä sekä maatalouslomittajien työsuojelullisista ja työnjohdollisista tehtävistä.

Yksityiskohtaisemmin paikallisyksikön vastuunjaosta riippuen lomitus-työn työnjohdosta vastaavalla henkilöllä voi olla työtehtävänä seuraavia toimia:

- maatalouslomittajien työnohjaus; sisältää maatalouslomittajien työvuorotaulukkojen laadinnan, maatalouslomittajien työhön sijoittamisesta huolehtimisen sekä tarvittaessa oikeuden määrätä maatalouslomittajien varalla olosta ja ylitöistä.
- lomitustyön valvonta; sisältää maatalouslomittajien työn ja työtehtävien sekä työajan noudattamisen valvonnan ja seurannan sekä työturvallisuusmääräysten noudattamisen valvonnan.
- lomitukseen liittyvien toimistotöiden hoito; sisältää lomitusnetin käytön ja ylläpidon.
- opastus ja neuvonta; sisältää maatalousyrittäjien ja maatalouslomittajien opastuksen ja neuvonnan päivittäisissä asioissa.

Tarvittaessa henkilö voi tehdä myös muita tehtäviä, esimerkiksi hän voi vastata oman alueensa tilakohtaisten palvelusuunnitelmien teosta, hän voi toteuttaa tilakäynnit sekä mahdollisuuksien mukaan osallistua myös itse lomitustyöhön. (Eerola, haastattelu 15.9.2012.)

### 3.3 Hallinnollisista tehtävistä vastaava henkilö ja muut hallinnon henkilönimikkeet

Hallinnollisista tehtävistä vastaava henkilö voi paikallisyksikkökohtaisesti esimerkiksi käsitellä maatalouslomittajien toteutuneita työaikailmoituksia, seurata toteutuneita työtunteja sekä valmistella maatalouslomittajien palkkoja varsinaista palkanlaskentaa ja -maksua varten. Henkilö voi tehdä vi-  
ranhaltijapäätökset ja päättää vastuuhenkilöiden sijaisuuksista. Hän voi päättää ja järjestellä lomittajien koulutusta ja vastata lomittajien työvaate ja -varuste hankinnoista. Paikallisyksiköstä riippuen lomahallinnon tehtävissä kokonaan tai osittain voi työskennellä esimerkiksi toimistotehtäviä hoitavia henkilöitä sekä harjoittelijoita. (Eerola, haastattelu 15.9.2012.)

## 4 TYÖN TAVOITTEET JA TOTEUTTAMINEN

Suoritin agrologiopintoihini kuuluvan erikoistumisharjoittelun Lempäälän maaseutu- ja lomahallinnossa. Harjoittelujakson aikana tiedustelin työntekijöiltä mahdollisia ajankohtaisia ongelmia tai selvitettäviä asioita työhön liittyen. Ajatuksena oli löytää itselle mielenkiintoinen opinnäytetyön aihe. Esille nousi lomahallinnon puolelta huoli heidän hyvinvoinnistaan, ei yksin Lempäälän paikallisyksikössä vaan valtakunnallisesti.

Viime aikoina maatalouslomittajien ja -yrittäjien työhyvinvointiin on kiinnitetty paljon huomiota eri selvityksissä ja opinnäytetöissä. Huomion kiinnittäminen lomahallinnon henkilöstön työhyvinvointiin on jäänyt vähem-

mälle. Lomahallinnon henkilöstö on tärkeä lenkki lomituspalveluiden laadukkaassa toteutuksessa. Lomahallinnon henkilöstön mahdollinen työpahoinvointi voi heijastua helposti maatalousyrittäjien ja -lomittajien arkeen, koska lomahallinnon henkilöstö on osana heidän työelämäänsä. Tästä syntyy helposti oravanpyörä, joka voi heikentää yllättävän monen osapuolen työhyvinvointia, jos yksi taho lomituspalveluiden toteutuksessa voi huonosti.

Näiden mietteiden siivittämänä koin mielenkiintoiseksi tehdä selvitystyön, mitä lomahallinnon henkilöstölle kuuluu, kuinka he jaksavat työssään ja kokevat sen, mitkä seikat vaikuttavat parantavasti tai heikentävästi työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Lisäksi kartoitettiin, mitä kehittämis-kohteita heillä on mielessä, jotta työn tekeminen olisi mahdollisimman mielekästä työhyvinvoinnin kannalta tulevaisuudessa.

Harjoittelujaksoni loppupuolella selvisi, että lomahallinnossa on tarve lomitustyönjohtajan vuorotteluvapaan sijaiselle lokakuusta 2012 huhtikuuhun 2013. Sain vuorotteluvapaan sijaisen paikan, joten se toi minulle vielä lisää innostusta tehdä opinnäytetyö tästä aiheesta.

Työ toteutettiin työterveyspalvelu Viisarin toimeksiantona. Työterveyspalvelu Viisari tuottaa työterveyspalvelut Lempäälän paikallisyksikön lomahallinnon henkilöstölle ja maatalouslomittajille.

Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata työhyvinvoinnin nykytilaa ja tuottaa tietoa, jonka avulla on mahdollista parantaa lomahallinnon henkilöstön työhyvinvointia. Työn tavoitteena on myös tiedon tuottaminen opinnäytetyön toimeksiantajalle sekä muille tahoille, jotka ovat kiinnostuneita lomahallinnon henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämisestä.

## 5 AINEISTON KERÄÄMINEN

Kyselyn pyrin laatimaan opinnäytetyöni teoriaosuuteen perustuen. Kysymyksiä mietin yhteistyössä työn toimeksiantajan, Lempäälän työterveyspalvelu Viisarin henkilöstön kanssa sekä Lempäälän paikallisyksikön lomahallinnon työntekijöiden kanssa. Lisäksi hyödynsin Theseus-tietokannassa olevia opinnäytetöitä kysymysten laadinnassa.

Sähköinen kysely koettiin vaivattomaksi kyselyn tekemisen ja vastausten käsittelyn kannalta. Kyselyyn vastaamisesta pyrittiin tekemään mahdollisimman nopeaa ja yksinkertaista, jotta vastauksia saataisiin mahdollisimman monelta lomahallinnossa työskentelevältä henkilöltä. Työhyvinvointikysely tehtiin Webropol-ohjelmalla. Loin kyselypohjan, joka koostui 16 kysymyksestä. Kyselyssä oli 13 monivalintakysymystä, kaksi avointa kysymystä sekä yksi suljettu kysymys. Avoimilla kysymyksillä on pyritty siihen, että vastaajien joukosta saataisiin nousemaan esiin mielipiteitä, tunteita, ajatuksia ja käsityksiä työhyvinvointiin liittyen. Avointen kysymys-

ten vastausten läpikäynti on työläs prosessi, joten koettiin, että avointen kysymysten enimmäismäärä on kaksi kappaletta.

Pyrkimyksenä oli tavoittaa valtakunnallisesti noin puolet lomahallinnon henkilöstöstä. Kyselyyn valittiin mukaan 22 paikallisyksikön koko henkilöstö. Valituissa 22 paikallisyksiköissä työskenteli yhteensä 154 henkilöä. Käytännössä kyselyyn mukaan valitut paikallisyksiköt valitsin satunnaisotantana. Maantieteellisesti tein hieman valintaa, koska ajatuksena oli saada kyselyyn mukaan paikallisyksiköitä tasaisesti ympäri Suomen. Tavoitteena oli, että tulokset vastaisivat mahdollisimman hyvin valtakunnallista näkemystä, mikäli eroja maantieteellisesti sattuu olemaan. Kyselyyn vastaajiksi valitut 22 paikallisyksikköä olivat: Alajärvi, Haapavesi, Honkajoki, Hämeenlinna, Iisalmi, Karstula, Kouvola, Liperi, Loviisa, Maaninka, Mikkeli, Nivala, Posio, Pöytyä, Salla, Salo, Sastamala, Sodankylä, Sotkamo, Tohmajärvi, Toholampi ja Ylitornio.

Työhyvinvointikysely toteutettiin Webropol-kyselynä ja linkki kyselyyn välitettiin vastaajille sähköpostitse. Kyselyyn vastausaikaa oli yksi viikko, 29.10. - 5.11.2012 välinen aika. Kyselyn vastaanottajien sähköpostiositteet sain työni kautta kätevästi Melan (maatalousyrittäjien eläkelaitos) lomitusnetistä. Kysely ja saatekirje ovat liitteenä opinnäytetyön lopussa.

Webropol-ohjelmasta sain tulokset vaivattomasti Excel-taulukkolaskentaohjelmaan käsiteltäväksi. Tuloksia on verrattu osin vuonna 2011 Kevan teettämään kuntatyöntekijöiden työhyvinvointikyselyn tuloksiin, koska lomahallinnon henkilöstöllä on usein kunta työnantajana.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivisen tutkimuksen tulokset esitetään numeraalisesti, lisänä käytetään kuvioita havainnollistamaan tuloksia. Kyselyssä oli myös kaksi kvalitatiivista kysymystä. Havaintoaineisto oli primaarista eli tätä työtä varten kerättyä aineistoa.

## 6 TULOKSET

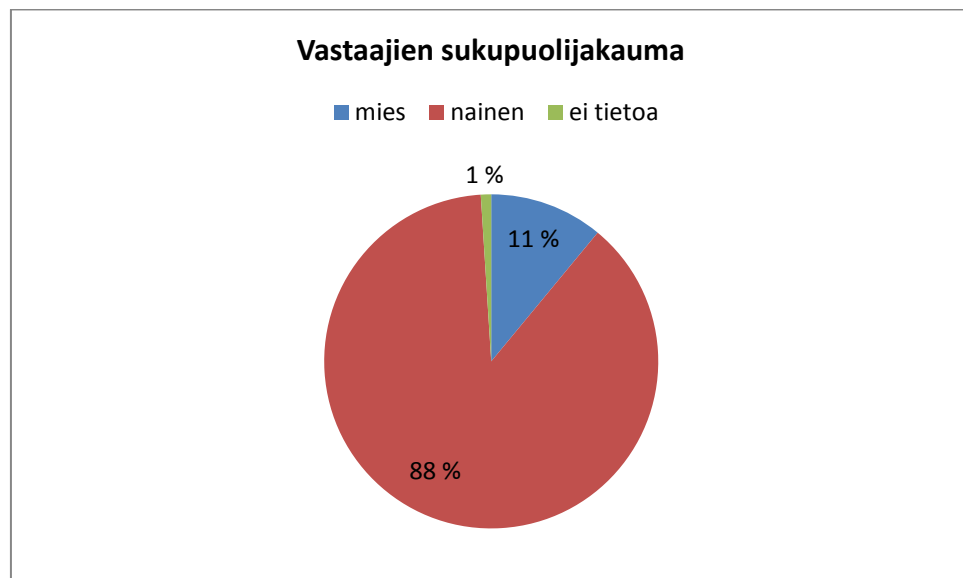
Kysely tavoitti naisia 86 % (132) ja miehiä 14 % (22). Kyselyyn vastasi 72 henkilöä, vastausprosentti oli 47 %. Käytännössä kyselyyn on vastannut noin neljännesosa koko maan lomahallinnon tehtävissä työskentelevistä henkilöistä, koska lomahallinnossa työskenteleviä henkilöitä on noin 300. Vastausten määrä kysymyksittäin vaihtelee, koska kyselyyn osallistuneista kaikki eivät vastanneet jokaiseen kysymykseen. Osa vastaajista oli myös valinnut kaksi eri vaihtoa vastaukseksi kysymykseen, joten vastausprosentti voi ajoin ylittää 100 prosenttia.

Kyselyn alussa oli taustatieto-osio, jolla kartoitettiin vastaajien sukupuoli, työvuosien määrä lomahallinnossa sekä asema paikallisyksikössä. Taustatietojen pohjalta vastauksia käsiteltiin perusjoukon lisäksi henkilöiden

aseman sekä työvuosien määrän mukaan ryhmiteltyinä. Tarkoituksena oli selvittää, vaikuttaako eri asemissa työskentely ja työvuosien määrä työhyvinvointiin heikentävästi tai parantavasti perusjoukon vastauksiin verrattuna. Aseman ja työvuosien määrän mukaan jaotellut ryhmät koostuivat osin pienistä määrästä henkilöitä. Pienimmässä ryhmässä oli kahdeksan henkilön vastaukset. Pienen ryhmän tulosten prosenttiosuuksien määriin vaikuttaa herkemmin yhden yksittäisen vastaajan näkemys. Suuressa ryhmässä yksittäisen henkilön vastauksen prosenttiosuus on pieni kokonaisuudesta, mikä tasoittaa kokonaistulosta.

### 6.1 Sukupuolijakauma

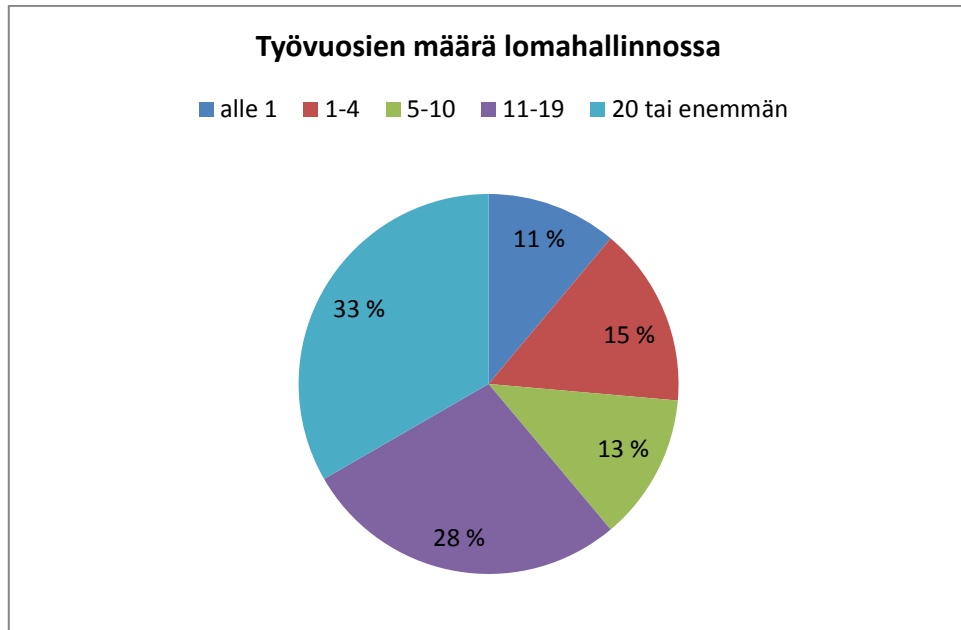
Kyselyyn vastanneista naisia oli 88 % (63) ja miehiä 11 % (8). Sukupuoltaan ei ilmoittanut 1 % (1).



Kuvio 1. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden sukupuolijakauma

### 6.2 Työvuosien määrä lomahallinnon tehtävissä

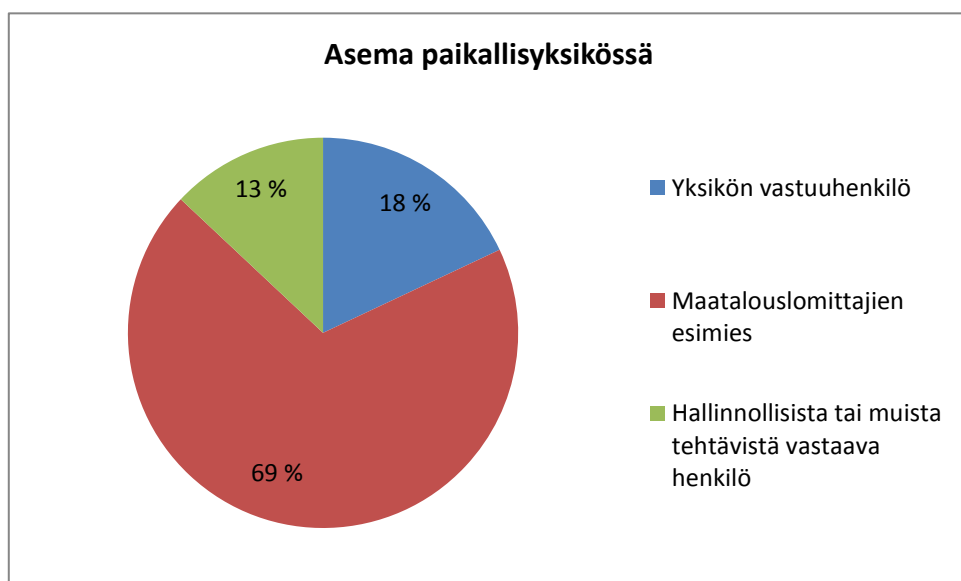
Vastaajista reilusti puolet oli viihtynyt työssään varsin pitkään, yli 10 vuotta. Vastaajista kolmasosa ilmoitti työvuosien määräksi 20 vuotta tai enemmän. Toiseksi eniten vastattiin työvuosien määräksi 11-19 vuotta, tähän vaihtoehtoon vastasi 28 % (20). 5-10 vuotta lomahallinnossa työskennelleitä oli 13 % (9), 1-4 vuotta työssä olleita oli 15 % (11) sekä alle vuoden lomahallinnossa työskennelleitä oli 11 % (8).



Kuvio 2. Lomahallinnon henkilöstön työvuosien määrä

### 6.3 Asema paikallisyksikössä

Paikallisyksiköiden vastuuhenkilöitä vastaajista oli 13 % (9). Maatalouslomittajien esimiehiä vastaajista oli eniten, heitä oli 69 % (50). Hallinnollisia tai muita tehtäviä teki 18 % (13) vastaajista. Hallinnollisia tehtäviä tekeviä henkilöitä kyselyyn vastasi kahdeksan ja muita tehtäviä tekeviä henkilöitä viisi. Päädyin yhdistämään nämä kaksi asemaa yhdeksi vastajaryhmäksi aseman mukaan tuloksia tarkastellessani.



Kuvio 3. Vastaajien asema paikallisyksikössä

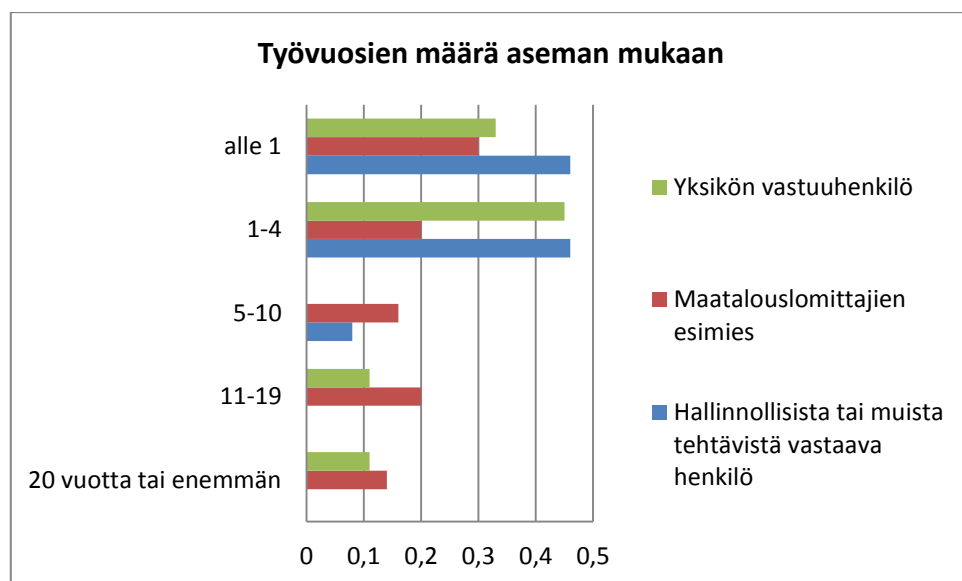
### 6.3.1 Työvuosien määrä aseman mukaan

Paikallisyksiköiden vastuuhenkilöistä 45 % (4) oli työskennellyt 11-19 vuotta, 33 % (3) 20 vuotta tai enemmän, 11 % (1) 1-4 vuotta sekä 11 % (1) alle vuoden.

Maatalouslomittajien esimiesten työvuosien määrä jakautui seuraavasti: 30 % (15) oli työskennellyt 20 vuotta tai enemmän, 20 % (10) oli tehnyt työtä 11-19 vuotta, 20 % (10) oli työskennellyt 1-4 vuotta, 16 % (8) oli työssä ollut 5-10 vuotta sekä 14 % (7) oli tehnyt työtä alle vuoden.

Hallinnollisista tai muista tehtävistä vastaavien henkilöiden vastausten jakautuminen oli seuraava 46 % (6) oli tehnyt työtä 20 vuotta tai enemmän, 46 % (6) oli työskennellyt 11-19 vuotta sekä 8 % (1) oli tehnyt työtä 5-10 vuotta.

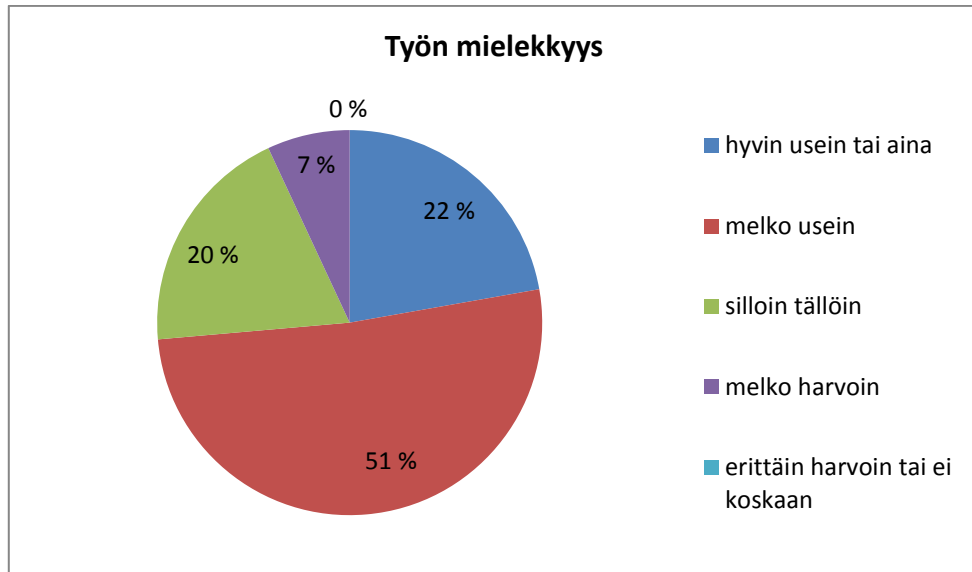
Paikallisyksiköiden vastuuhenkilöillä sekä hallinnollisia ja muita tehtäviä tekeville henkilöillä työkokemusta oli kertynyt eniten työstään. Maatalouslomittajien esimiehillä työkokemuksen määrä jakaantui tasaisemmin kaikille vastausvaihtoehdoille.



Kuvio 4. Työvuosien määrä aseman mukaan

### 6.4 Työn mielekkyys

Valtaosa lomahallinnon henkilöstöstä koki työnsä mielekkääksi. Hieman yli puolet vastaajista koki työnsä mielekkääksi melko usein, vastausprosentti oli 51 % (37). Vastaajista työnsä mielekkääksi koki hyvin usein tai aina 22 % (16). Silloin tällöin työ oli mielekästä 19 % (14) mielestä. Melko harvoin työ oli mielekästä 7 % (5) mielestä.



Kuvio 5. Lomahallinnon henkilöstön kokemus työn mielekkyydestä

#### 6.4.1 Työn mielekkyys aseman mukaan

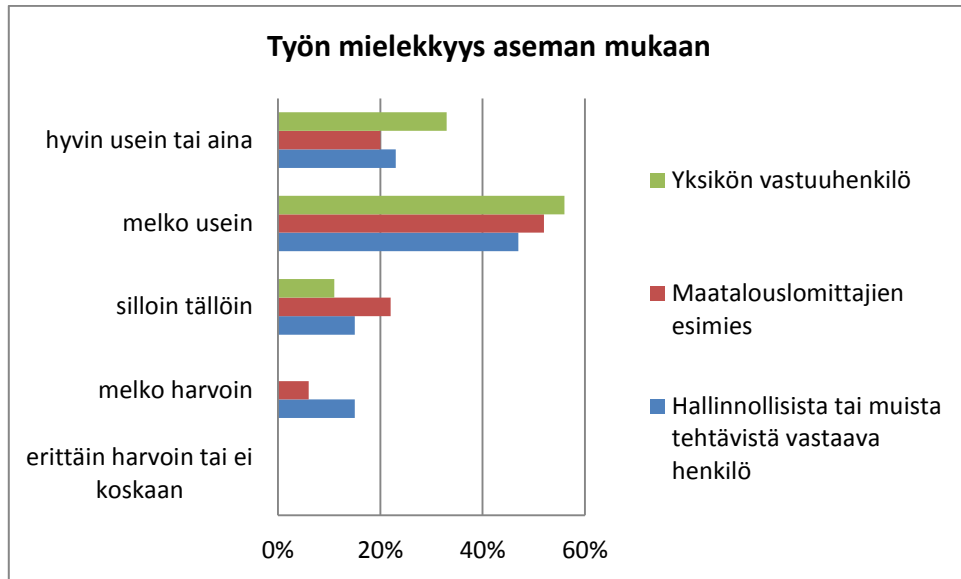
Paikallisyksiköiden vastuuhenkilöiden mielestä työ oli mielekästä melko usein 56 % (5) mielestä, hyvin usein tai aina 33 % (3) mielestä sekä silloin tällöin 11 % (1) mielestä.

Maatalousomittajien esimiehistä työnsä mielekkääksi kokivat melko usein 52 % (26), silloin tällöin 22 % (11), hyvin usein tai aina 20 % (10) sekä melko harvoin 6 % (3).

Hallinnollisista ja muista tehtävistä vastaavat henkilöt kokivat työnsä mielekkääksi melko usein 47 % (6), hyvin usein tai aina 23 % (3), silloin tällöin 15 % (2) sekä melko harvoin 15 % (2).

Työn mielekkyyttä tarkasteltaessa aseman mukaan selvisi, että paikallisyksiköiden vastuuhenkilöt kokivat työnsä mielekkäimmäksi ja hallinnollisista ja muista tehtävistä vastaavat henkilöt vähiten mielekkääksi.





Kuvio 6. Työn mielekkyys aseman mukaan

#### 6.4.2 Työn mielekkyys työvuosien määrän mukaan

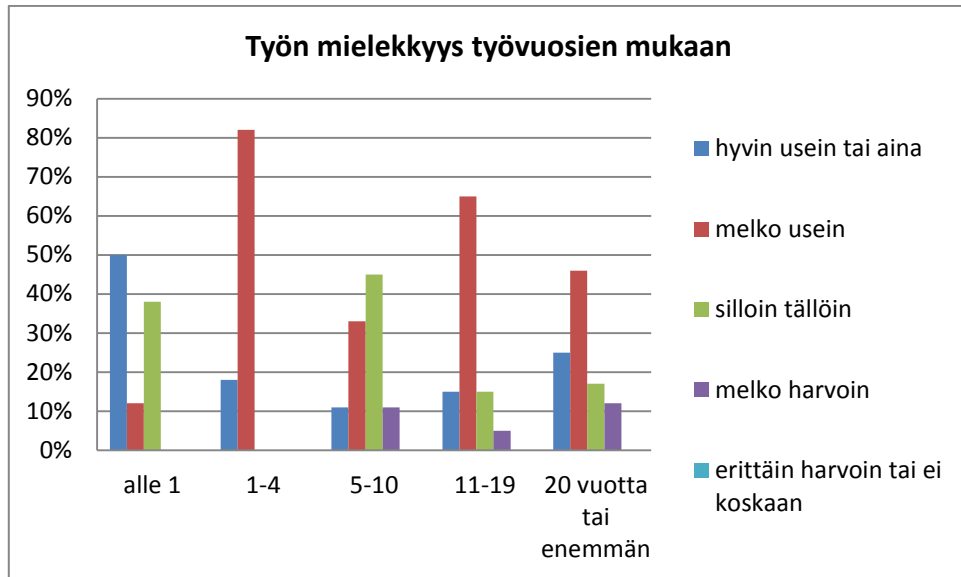
Alle 1 vuoden lomahallinnossa työskennelleet kokivat työn mielekkääksi hyvin usein tai aina 50 % (4), silloin tällöin 38 % (3) sekä melko usein 12 % (1).

1-4 lomahallinnossa työskennelleistä piti työtä mielekkäänä 82 % (9), melko usein sekä 18 % (2) hyvin usein tai aina.

5-10 lomahallinnossa työskennelleet kokivat työn mielekkääksi silloin tällöin 45 % (4), melko usein 33 % (3), hyvin usein tai aina 11 % (1) sekä 11 % (1) melko harvoin.

11-19 lomahallinnossa työskennelleiden mielestä työ koettiin mielekkäänä melko usein 65 % (13), hyvin usein tai aina 15 % (3), silloin tällöin 15 % (3) sekä melko harvoin 5 % (1).

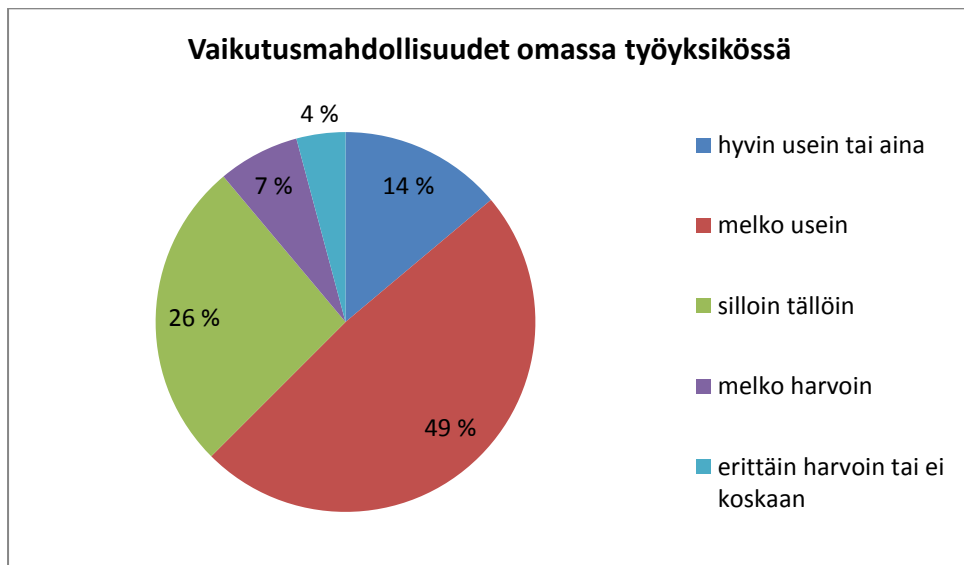
20 vuotta tai enemmän lomahallinnossa työskennelleet kokivat työn mielekkääksi melko usein 46 % (11), hyvin usein tai aina 25 % (6), silloin tällöin 17 % (4) sekä melko harvoin 12 % (3).



Kuvio 7. Työn mielekkyys työvuosien määrän mukaan

## 6.5 Vaikutusmahdollisuudet työyksikössä

Kysymyksessä viisi kysyttiin vastaajien kokemusta siitä, että pääsevätkö he vaikuttamaan työn kannalta tärkeisiin päätöksiin omassa työyksikössään. Oman työyksikön tärkeisiin päätöksiin vaikuttamaan koki pääsevänsä melko usein 49 % (35), silloin tällöin 26 % (19), hyvin usein tai aina 14 % (10), melko harvoin 7 % (5) sekä erittäin harvoin tai ei koskaan 4 % (3) vastaajista.



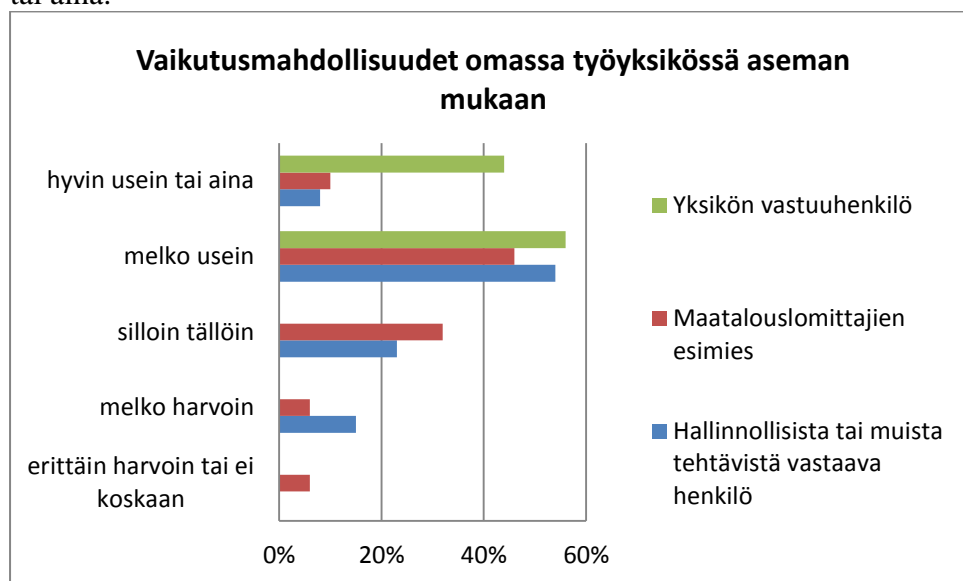
Kuvio 8. Vaikutusmahdollisuuksien kokeminen omassa työyksikössä

### 6.5.1 Vaikutusmahdollisuudet aseman mukaan

Vastuuhenkilöistä 44 % (4) pääsivät vaikuttamaan tärkeisiin päätöksiin omassa työyksikössä hyvin usein tai aina sekä 56 % (5) melko usein.

Maatalouslomittajien esimiehet olivat sitä mieltä, että työyksikön tärkeisiin päätöksiin pääsi vaikuttamaan 46 % (23) melko usein, 32 % (16) silloin tällöin, 10 % (5) hyvin usein tai aina, 6 % (3) melko harvoin sekä 6 % (3) erittäin harvoin tai ei koskaan.

Hallinnollisista ja muista tehtävistä vastaavat henkilöt kokivat, että he pääsivät vaikuttamaan työyksikön tärkeisiin päätöksiin 54 % (7) melko usein, 23 % (3) silloin tällöin, 15 % (2) melko harvoin sekä 8 % (1) hyvin usein tai aina.



Kuvio 9. Vaikutusmahdollisuudet omassa työyksikössä aseman mukaan

### 6.5.2 Vaikutusmahdollisuudet työvuosien määrän mukaan

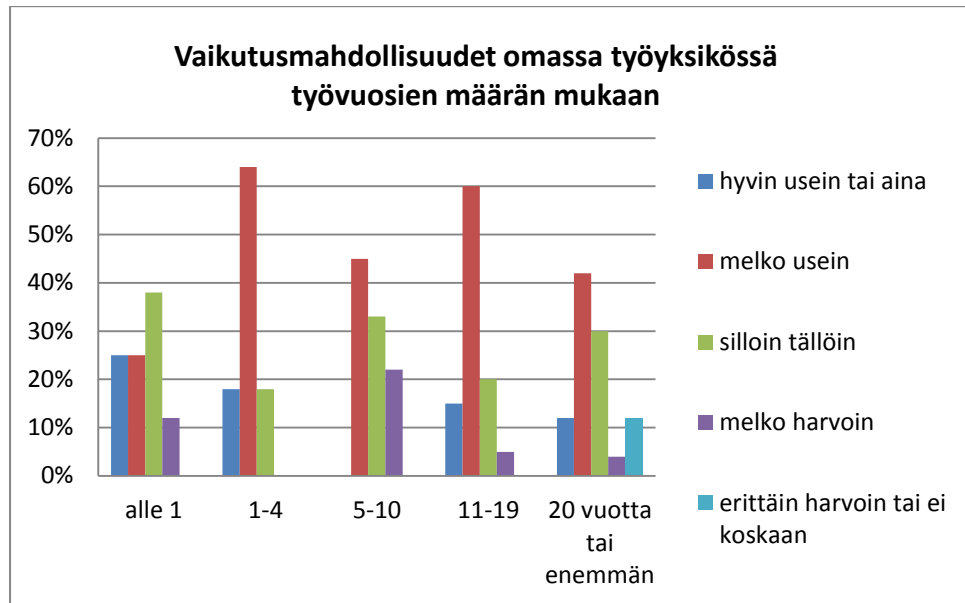
Työvuosien mukaan tarkasteltaessa vastauksia alle 1 vuotta työskennelleet kokivat voivansa vaikuttaa tärkeisiin päätöksiin omassa työyksikössä 38 % (3) silloin tällöin, 25 % (2) hyvin usein tai aina, 25 % (2) melko usein sekä 12 % (1) melko harvoin.

1-4 vuotta työssä olleet pääsivät mielestään vaikuttamaan tärkeisiin päätöksiin työyksikössä 64 % (7) melko usein, 18 % (2) hyvin usein tai aina sekä 18 % (2) silloin tällöin.

5-10 vuotta työssä olleet kokivat vaikutusmahdollisuuden työyksikön tärkeisiin päätöksiin seuraavasti 45 % (4) melko usein, 33 % (3) silloin tällöin sekä 22 % (2) melko harvoin.

11-19 vuotta työskennelleet pääsivät vaikuttamaan tärkeisiin päätöksiin työyksikössä 60 % (12) melko usein, 20 % (4) silloin tällöin, 15 % (3) hyvin usein tai aina sekä 5 % (1) melko harvoin.

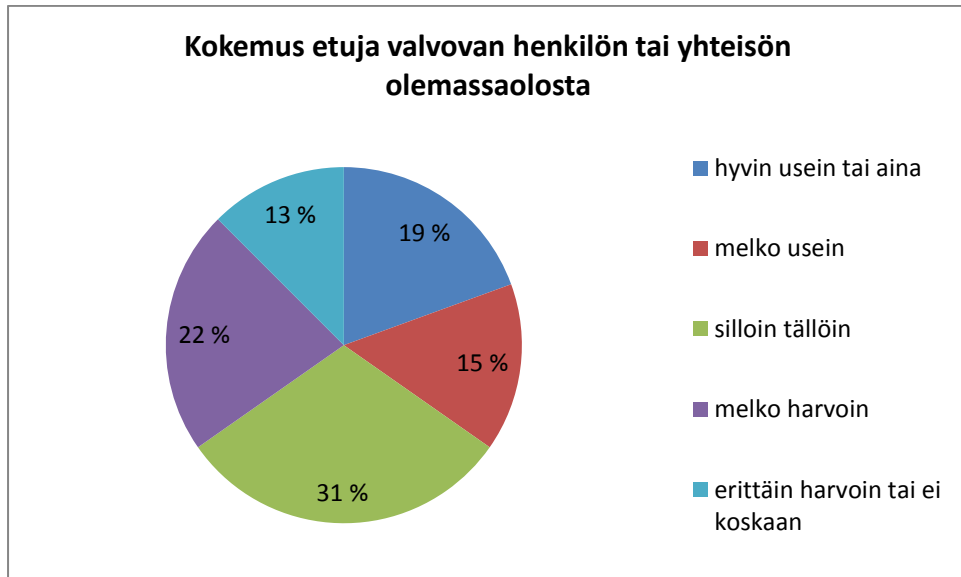
20 vuotta tai enemmän työssä olleet kokivat vaikutusmahdollisuudet tärkeisiin päätöksiin työyksikössään seuraavasti 42 % (10) melko usein, 30 % (7) silloin tällöin, 12 % (3) hyvin usein tai aina, 12 % (3) erittäin harvoin tai ei koskaan sekä 4 % (1) melko harvoin.



Kuvio 10. Vaikutusmahdollisuudet omassa työyksikössä työvuosien määrän mukaan.

## 6.6 Etujen valvonta

Kysymyksessä kuusi kartoitettiin lomahallinnon henkilöstön näkemystä siitä, kokivatko he, että heillä on jokin henkilö tai yhteisö, joka valvoo etuja. Lomahallinnon henkilöstön vastaukset jakaantuivat melko tasaisesti jokaiselle vastausvaihtoehdolle tässä kysymyksessä. Etuja valvova henkilö tai yhteisö on olemassa suurimman osan mielestä silloin tällöin 31 % (22). Muihin vastausvaihtoehtoihin lomahallinnon henkilöstö vastasi 22 % (16) melko harvoin, 19 % (14) hyvin usein tai aina, 15 % (11) melko usein sekä 13 % (9) erittäin harvoin tai ei koskaan.



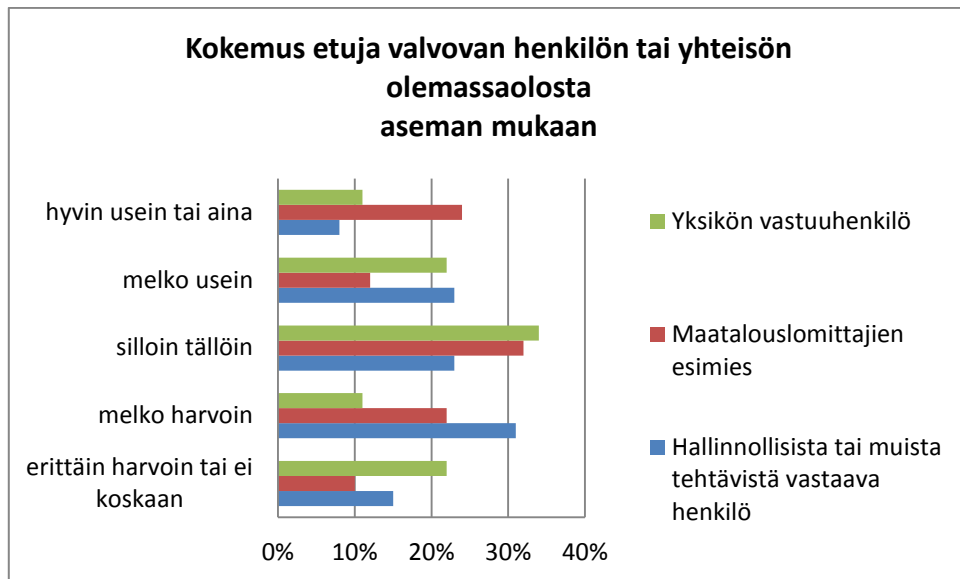
Kuvio 11. Vastaajien näkemys etuja valvovan henkilön tai yhteisön olemassaolosta.

#### 6.6.1 Etujen valvonnan kokeminen aseman mukaan

Paikallisyksiköiden vastuuhenkilöt kokivat etuja valvovan henkilön tai yhteisön olemassa olon seuraavasti 34 % (3) silloin tällöin, 22 % (2) melko usein, 22 % (2) erittäin harvoin tai ei koskaan, 11 % (1) hyvin usein tai aina sekä 11 % (1) melko harvoin.

Maatalouslomittajien esimiesten vastaukset olivat seuraavat: 32 % (16) silloin tällöin, 24 % (12) hyvin usein tai aina, 22 % (11) melko harvoin, 12 % (6) melko usein ja 10 % (5) erittäin harvoin tai ei koskaan.

Hallinnollisista ja muista tehtävistä vastaavien henkilöiden näkemys oli, että etuja valvova henkilö tai yhteisö on olemassa heidän mielestään 23 % (3) silloin tällöin, 23 % (3) melko usein, 31 % (4) melko harvoin, 15 % (2) erittäin harvoin tai ei koskaan sekä 8 % (1) hyvin usein tai aina.



Kuvio 12. Kokemus etuja valvovan henkilön tai yhteisön olemassaolosta aseman mukaan

Maatalouslomittajien esimiesten näkemys etuja valvovan henkilön tai yhteisön olemassaolosta taipui niukasti sille kannalle, että etuja valvova taho on olemassa mieluummin usein kuin harvoin. Etuja valvova henkilö tai yhteisö puuttui eniten hallinnollisia ja muita tehtäviä tekeviltä henkilöiltä.

#### 6.6.2 Etujen valvonnan kokeminen työvuosien määrän mukaan

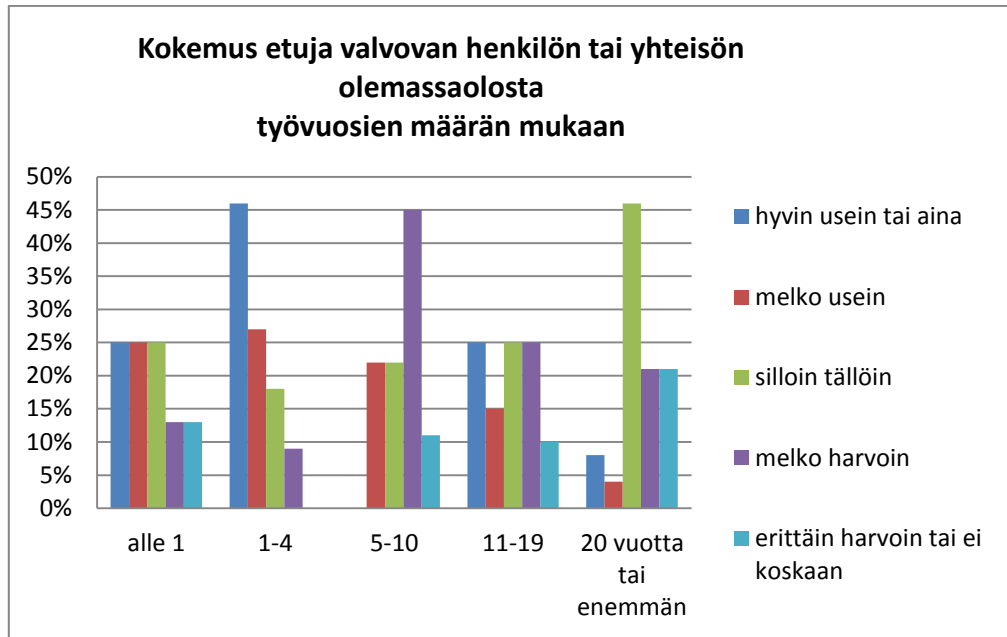
Alle 1 vuoden työskennelleet kokivat, että heillä on etuja valvova henkilö tai yhteisö olemassa 25 % (2) hyvin usein tai aina, 25 % (2) melko usein, 25 % (2) silloin tällöin, 13 % (1) melko harvoin sekä 13 % (1) erittäin harvoin tai ei koskaan.

1-4 vuotta työsuhteessa olleiden näkemys etuja valvovan henkilön tai yhteisön olemassa olost oli 46 % (5) hyvin usein tai aina, 27 % (3) melko usein, 18 % (2) silloin tällöin sekä 9 % (1) melko harvoin.

5-10 vuotta työssä olleet vastasivat kysymykseen 45 % (4) melko harvoin, 22 % (2) melko usein, 22 % (2) silloin tällöin ja 11 % (1) erittäin harvoin tai ei koskaan.

11-19 vuotta työskennelleiden vastaukset jakaantuivat seuraavasti 25 % (5) hyvin usein tai aina, 25 % (5) silloin tällöin, 25 % (5) melko harvoin, 15 % (3) melko usein sekä 10 % (2) erittäin harvoin tai ei koskaan.

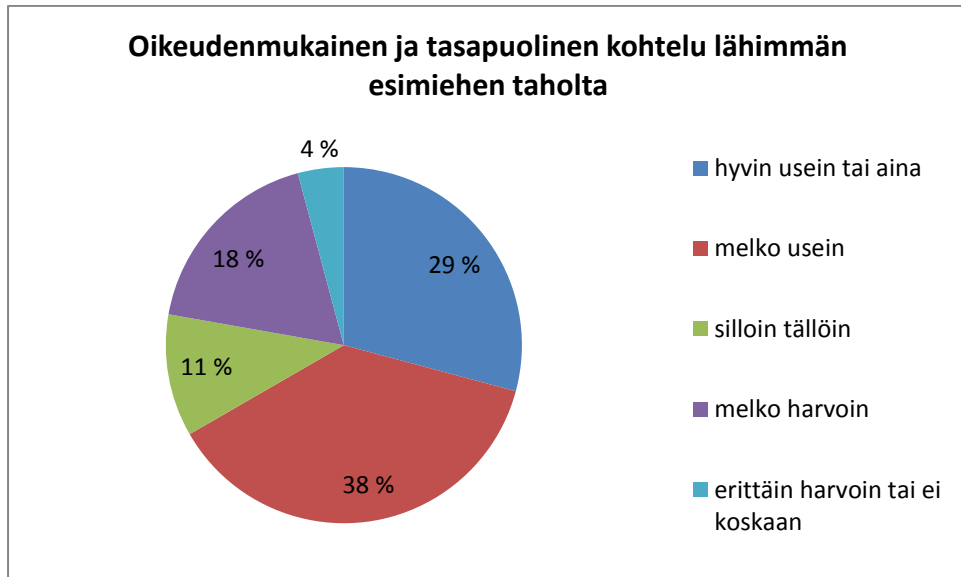
20 vuotta tai enemmän työtä tehneiden näkemys oli 8 % (2) hyvin usein tai aina, 4 % (1) melko usein, 46 % (11) silloin tällöin, 21 % (5) melko harvoin ja 21 % (5) erittäin harvoin tai ei koskaan.



Kuvio 13. Kokemus etuja valvovan henkilön tai yhteisön olemassaolosta työvuosien määrän mukaan

## 6.7 Oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu

Kysymyksessä seitsemän tiedusteltiin lomahallinnon henkilöstön koke-  
mista siitä, että kohtelee lähin esimies työntekijöitä oikeudenmukaisesti  
ja tasapuolisesti. Vastaajista suurin osa koki, että lähin esimies kohtelee  
alaisiaan oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Noin viidennes vastaajista  
ei kokenut lähimmältä esimieheltään saamaansa kohtelua oikeudenmukai-  
sena ja tasapuolisena. Vastausten määrä jakaantui seuraavasti lomahallin-  
non henkilöstön kesken: 38 % (27) melko usein, 29 % (21) hyvin usein tai  
aina, 18 % (13) melko harvoin, 11 % (8) silloin tällöin ja 4 % (3) erittäin  
harvoin tai ei koskaan.



Kuvio 14. Oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu lähimmän esimiehen taholta

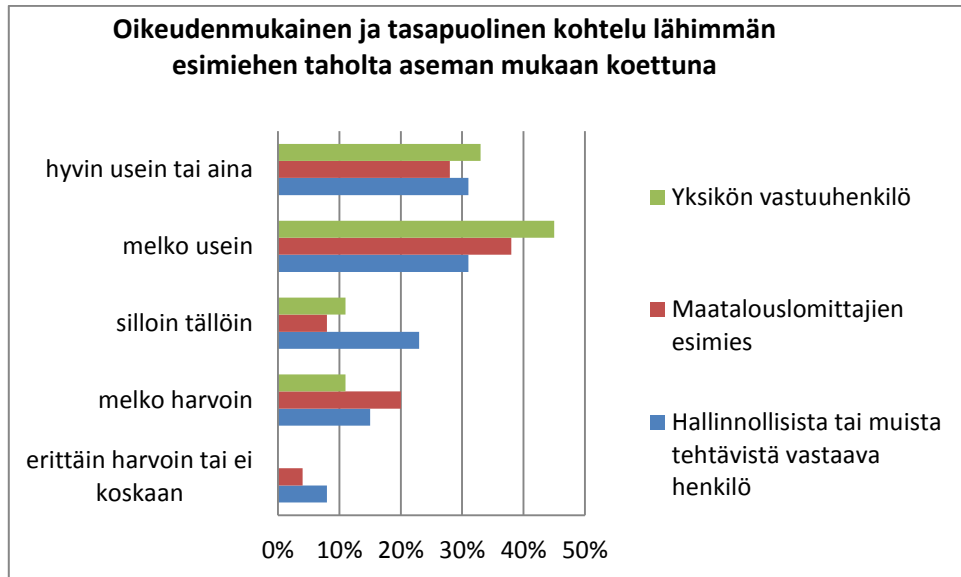
#### 6.7.1 Oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu aseman mukaan koettuna

Paikallisyksiköiden vastuuhenkilöt kokivat, että lähin esimies kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti 45 % (4) melko usein, 33 % (3) hyvin usein tai aina, 11 % (1) silloin tällöin sekä 11 % (1) melko harvoin.

Maatalouslomittajien esimiesten vastauksista kaksi kolmasosaa oli positiivisia tähän kysymykseen. 38 % (19) oli sitä mieltä, että lähin esimies kohtelee alaisiaan oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti melko usein sekä 28 % (14) mielestä hyvin usein tai aina. Maatalouslomittajien esimiehistä 20 % (10) sai lähimmältä esimieheltä osakseen oikeudenmukaista ja tasapuolista kohtelua melko harvoin, 8 % (4) silloin tällöin sekä 4 % (2) erittäin harvoin tai ei koskaan.

Hallinnollisista ja muista tehtävistä vastaavista henkilöistä lähes kolmannes vastasi melko usein, myös lähes kolmannes vastasi hyvin usein tai aina, 23 % (3) silloin tällöin, 15 % (2) melko harvoin sekä 8 % (1) erittäin harvoin tai ei koskaan.





Kuvio 15. Oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu lähimmän esimiehen taholta aseman mukaan koettuna

Paikallisyksiköiden vastuuhenkilöt saivat eniten osakseen oikeudenmukaista ja tasapuolista kohtelua lähimmältä esimieheltään. Maatalouslomittajien esimiehet ja hallinnollisista ja muista tehtävistä vastaavat henkilöt kokivat lähimmän esimiehen kohtelun samankaltaisesti, noin kaksi kolmasosaa piti kohtelua hyvin usein tai aina sekä melko usein oikeudenmukaisena ja tasapuolisena.

#### 6.7.2 Oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu työvuosien määrän mukaan koettuna

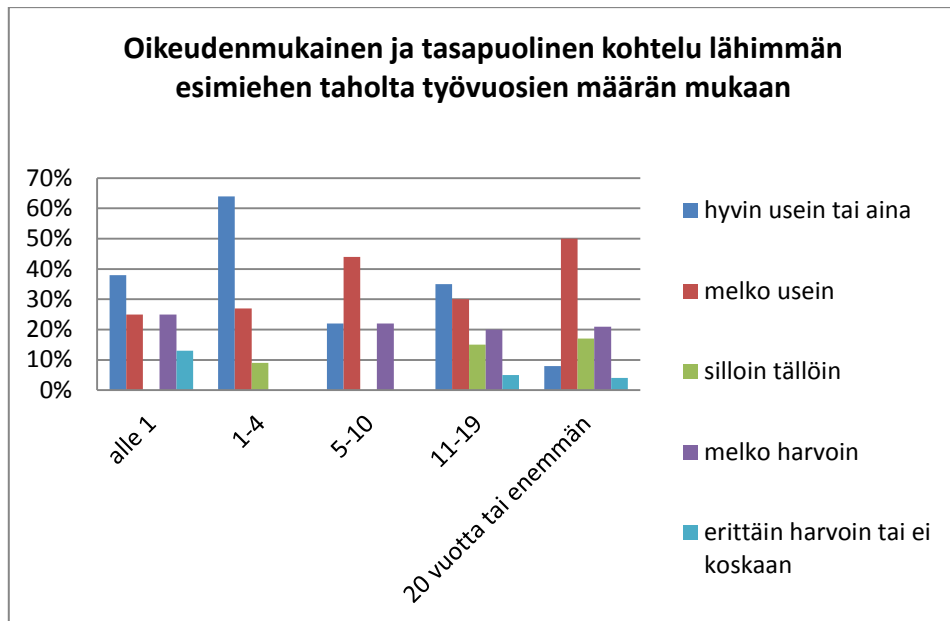
Vähiten oikeudenmukaisena ja tasapuolisena lähimmän esimiehen kohtelun kokivat alle vuoden työssä olleet. Vastaukset olivat 38 % (3) hyvin usein tai aina ja 25 % (2) melko usein, 25 % (2) melko harvoin sekä 12 % (1) erittäin harvoin tai ei koskaan.

1-4 vuotta työskennelleiden kokivat lähimmältä esimieheltään saadun kohtelun eniten oikeudenmukaisena ja tasapuolisena. 1-4 vuotta työskennelleiden vastaukset olivat 64 % (7) hyvin usein tai aina, 27 % (3) melko usein sekä 9 % (1) melko harvoin.

5-10 vuotta työssä olleiden vastaukset olivat 44 % (4) melko usein, 22 % (2) hyvin usein tai aina sekä 22 % (2) melko harvoin.

11-19 vuotta työskennelleistä 35 % (7) vastasi hyvin usein tai aina, 30 % (6) melko usein, 20 % (4) melko harvoin, 15 % (3) silloin tällöin sekä 5 % (1) erittäin harvoin tai ei koskaan.

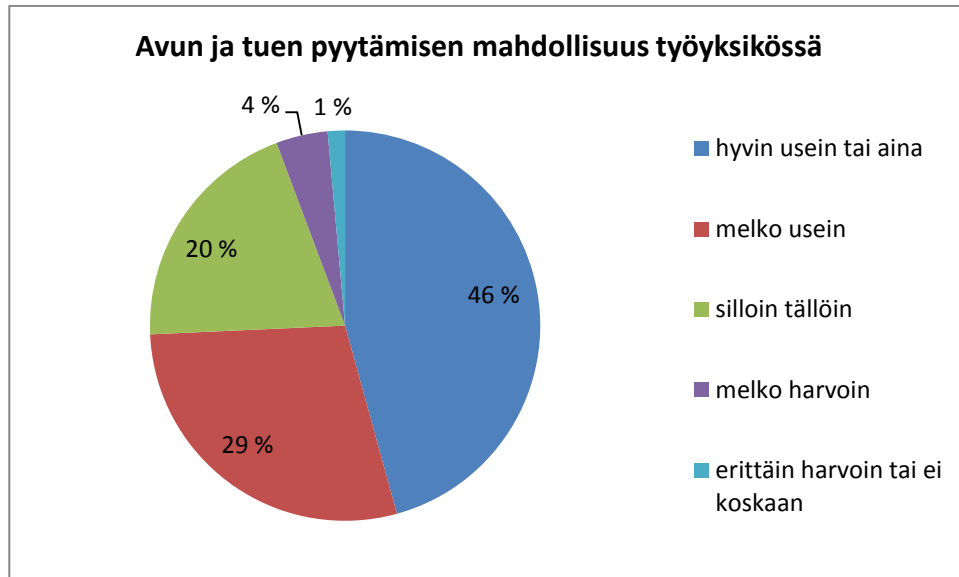
20 vuotta tai enemmän työskennelleistä puolet vastasi melko usein, 21 % (5) melko harvoin, 17 % (4) silloin tällöin, 8 % (2) hyvin usein tai aina sekä 4 % (1) erittäin harvoin tai ei koskaan.



Kuvio 16. Oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu lähimmän esimiehen taholta työvuosien määrän mukaan koettuna

## 6.8 Työyksikön ilmapiiri

Kysymyksessä kahdeksan tiedusteltiin, koetaanko työyksikön ilmapiiri sellaiseksi, että lomahallinnon henkilöstö voi kysyä apua ja tukea työtovereiltaan. Vastaajat olivat sitä mieltä, että he voivat kysyä apua ja tukea työtovereiltaan 46 % (32) mielestä hyvin usein tai aina, 29 % (20) melko usein, 20 % (14) silloin tällöin, 4 % (3) melko harvoin sekä 1 % (1) erittäin harvoin tai ei koskaan.



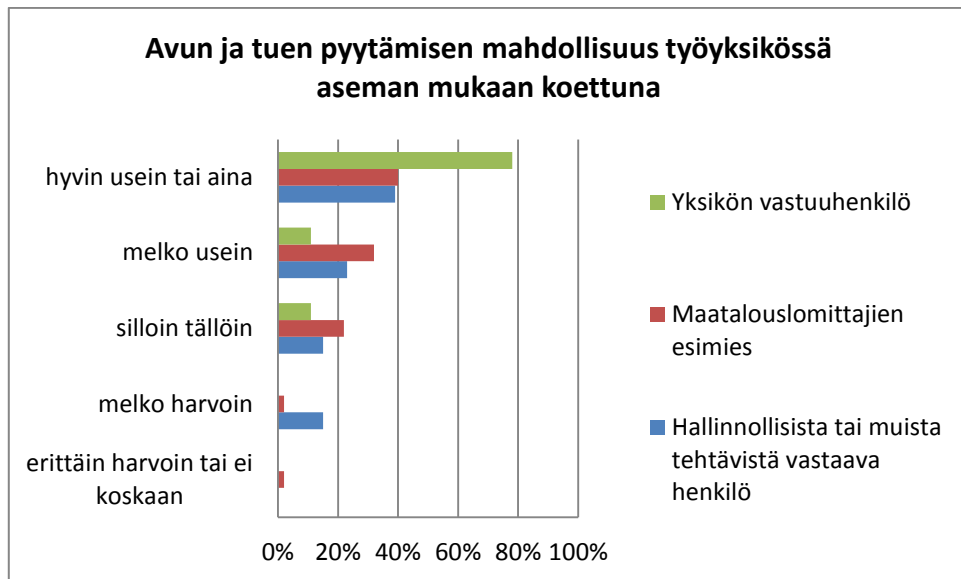
Kuvio 17. Avun ja tuen pyytämisen mahdollisuus työyksikössä

#### 6.8.1 Ilmapiiri aseman mukaan koettuna

Paikallisyksiköiden vastuuhenkilöiden mielestä työyksikön ilmapiiri koettiin miellyttävimpänä. Apua ja tukea työtovereilta paikallisyksiköiden vastuuhenkilöt voivat kysyä 78 % (7) hyvin usein tai aina, 11 % (1) melko usein sekä 11 % (1) silloin tällöin.

Maatalouslomittajien esimiesten mielestä apua ja tukea työtovereilta voi kysyä 40 % (20) hyvin usein tai aina, 32 % (16) melko usein, 22 % (11) silloin tällöin, 2 % (1) melko harvoin ja 2 % (1) erittäin harvoin tai ei koskaan.

Hallinnollisista ja muista tehtävistä vastaavien henkilöiden vastaukset jakaantuivat seuraavasti: 39 % (5) hyvin usein tai aina, 23 % (3) melko usein ja 15 % (2) silloin tällöin sekä 15 % (2) melko harvoin. Hallinnollisista tai muista tehtävistä vastaavat henkilöt voivat pyytää apua ja tukea työtovereilta vähiten.



Kuvio 18. Avun ja tuen pyytämisen mahdollisuus työyksikössä aseman mukaan koettuna

#### 6.8.2 Ilmapiiri työvuosien määrän mukaan koettuna

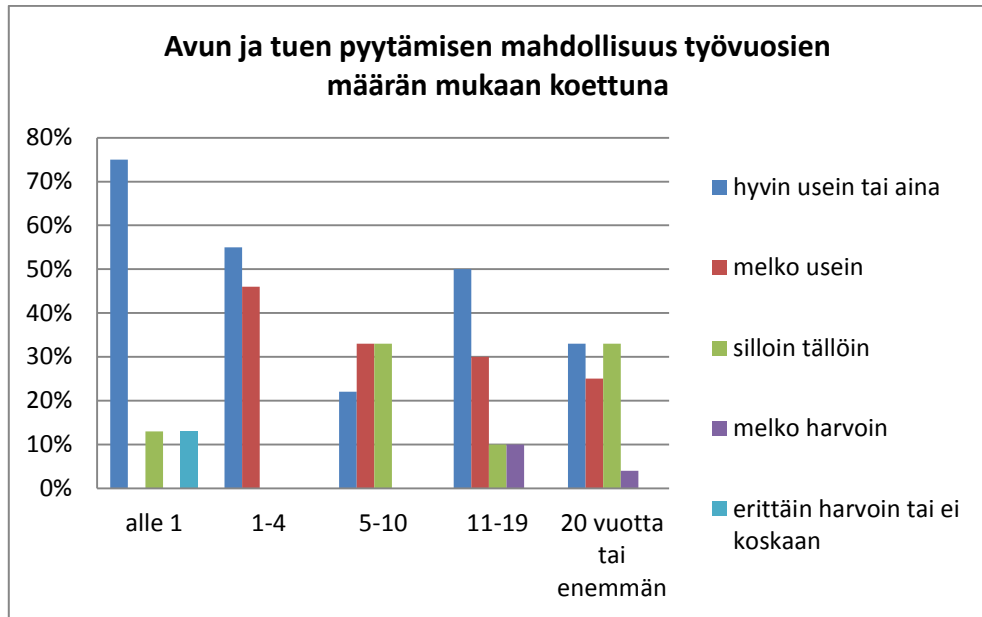
Alle 1 vuoden työtä tehneet kokivat työyksikön ilmapiirin avun ja tuen pyytämisen kannalta valtaosin positiiviseksi 75 % (6) vastasi hyvin usein tai aina, 13 % (1) silloin tällöin sekä 13 % (1) erittäin harvoin tai ei koskaan.

Myös 1-4 vuotta työskennelleet kokivat työyksikön ilmapiirin avun ja tuen kysymisen kannalta positiivisesti. Apua ja tukea voi pyytää 55 % (6) mielestä hyvin usein tai aina sekä 46 % (5) melko usein.

5-10 työsuhteessa olleet vastasivat 33 % (3) melko usein, 33 % (3) silloin tällöin sekä 22 % (2) hyvin usein tai aina.

11-19 vuotta työskennelleiden vastaukset olivat 50 % (10) hyvin usein tai aina, 30 % (6) melko usein, 10 % (2) silloin tällöin sekä 10 % (2) melko harvoin.

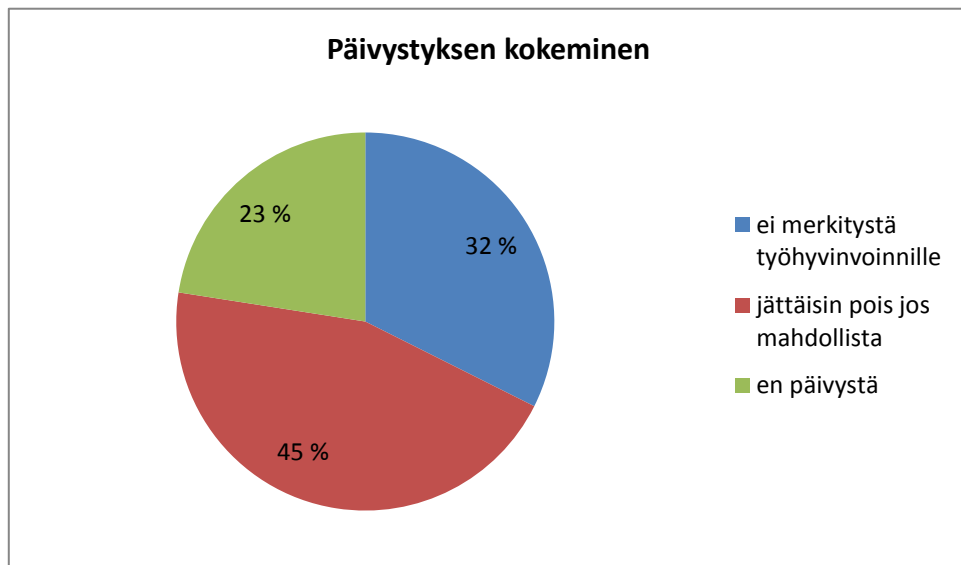
20 vuotta tai enemmän työtä tehneiden vastaukset jakaantuivat vastausvaihtoehdoille seuraavasti: 33 % (8) hyvin usein tai aina, 33 % (8) silloin tällöin, 25 % (6) melko usein sekä 4 % (1) melko harvoin.



Kuvio 19. Avun ja tuen pyytämisen mahdollisuus työvuosien määrän mukaan koettuna

## 6.9 Päivystyksen kokeminen

Perusjoukosta 45 % (32) jättäisi työnkuvastaan maatalouslomittajien päivystyksen pois, jos se olisi mahdollista. 32 % (23) vastasi, ettei päivystyksellä ole merkitystä työhyvinvoinnille. 23 % (16) ilmoitti, ettei päivystä.



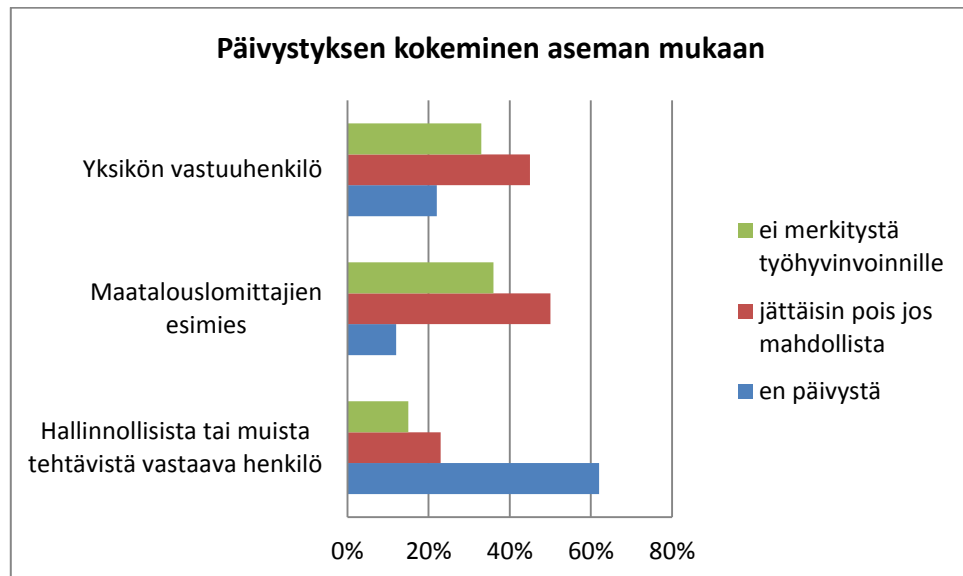
Kuvio 20. Päivystyksen kokeminen

### 6.9.1 Päivystyksen kokeminen aseman mukaan

Hallinnollisista ja muista tehtävistä vastaavista henkilöistä suurin osa eli 62 % (8) ei päivystä. Paikallisyksiköiden vastuuhenkilöistä reilu viidesosa ei päivystä. Vastauksista ilmenee, että päivystys on pääosin maatalouslomittajien esimiesten työtehtävä, koska heistä ei päivystä kuin 12 % (6).

Puolet maatalouslomittajien esimiehistä jättäisi päivystyksen pois, jos se olisi mahdollista. Myös lähes puolet eli 45 % (4) vastuuhenkilöistä jättäisi päivystyksen pois jos mahdollista. Päivystävistä hallinnollisista ja muista tehtävistä vastaavista henkilöistä 23 % (3) jättäisi päivystyksen pois jos mahdollista.

Päivystyksellä ei ole merkitystä työhyvinvoinnille vastausvaihtoehtoon vastasi 36 % (18) maatalouslomittajien esimiehistä, 33 % (3) paikallisyksiköiden vastuuhenkilöistä sekä 15 % (2) hallinnollisista ja muista tehtävistä vastaavista henkilöistä.



Kuvio 21. Päivystyksen kokeminen aseman mukaan

### 6.9.2 Päivystyksen kokeminen työvuosien määrän mukaan

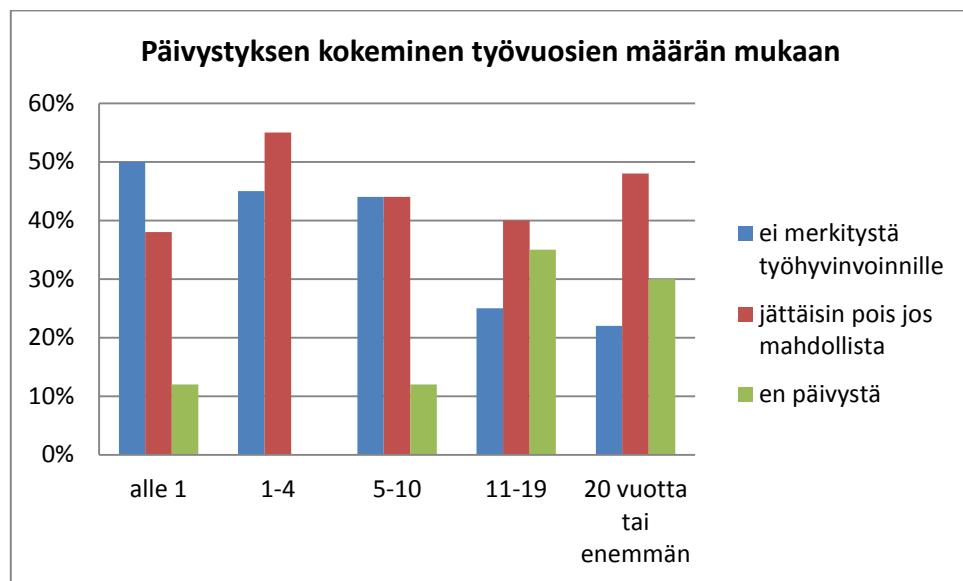
Alle 1 vuoden työtä tehneistä puolet oli sitä mieltä, että työhyvinvoinnille päivystyksellä ei ole merkitystä, 38 % (3) jättäisi päivystyksen pois jos mahdollista sekä 12 % (1) en päivystä.

1-4 vuotta työskennelleiden mielipide päivystyksestä oli seuraava 55 % (6) jättäisi päivystyksen pois jos mahdollista sekä 45 % (5) työhyvinvoinnille päivystyksellä ei ole merkitystä.

5-10 työskennelleiden joukossa eroa alkoi olla tasaisemmin vastausvaihtoehtojen välillä. 44 % (4) ilmoitti, että työhyvinvoinnille päivystyksellä ei ole merkitystä, 44 % (4) jättäisi päivystyksen pois jos mahdollista sekä 12 % (1) ei päivystä.

11-19 vuotta työtä tehneistä 40 % (8) jättäisi päivystyksen pois jos mahdollista, 35 % (7) ei päivystä sekä 25 % (5) vastasi, ettei päivystyksellä ole merkitystä työhyvinvoinnille.

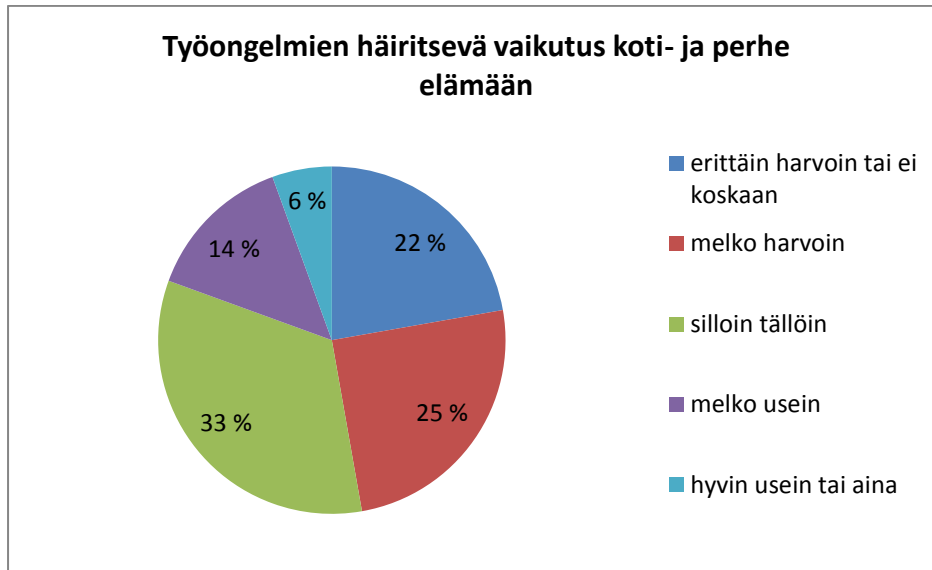
20 vuotta tai enemmän työssä olleista 48 % (11) jättäisi päivystyksen pois jos mahdollista, 30 % (7) ei päivystä ja 22 % (5) koki, ettei päivystyksellä ole merkitystä työhyvinvoinnille.



Kuvio 22. Päivystyksen kokeminen työvuosien määrän mukaan

## 6.10 Työn vaikutus koti- ja perhe-elämään

Kolmannes lomahallinnon henkilöstöstä koki, että työongelmat häiritsevät koti- ja perhe-elämää silloin tällöin. Melko harvoin työongelmat häiritsivät 25 % (18) lomahallinnon henkilöstöstä sekä 22 % (16) vastasi erittäin harvoin tai ei koskaan. 14 % (10) koki, että työongelmat häiritsevät koti- ja perhe-elämää melko usein. 6 % (4) vastasi kysymykseen hyvin usein tai aina.



Kuvio 23. Työongelmien häiritsevä vaikutus koti- ja perhe-elämään

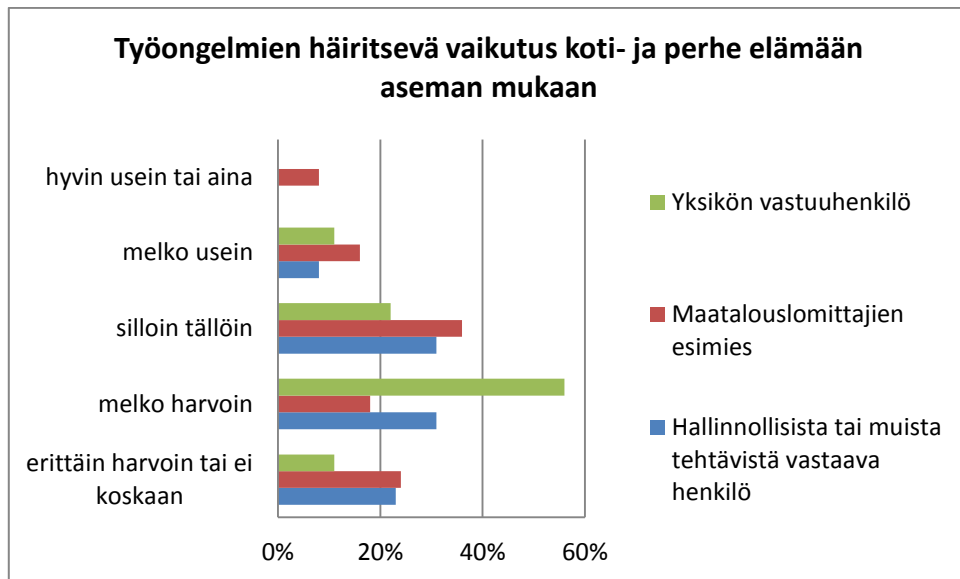
#### 6.10.1 Työongelmien vaikutus aseman mukaan koettuna

Paikallisyksikön vastuuhenkilöiden koti- ja perhe-elämää työongelmat häiritsivät 56 % (5) mielestä melko harvoin. 22 % (2) vastasi silloin tällöin, 11 % (1) erittäin harvoin tai ei koskaan sekä 11 % (1) melko usein.

Maatalouslomittajien esimiehistä 36 % (18) ilmoitti työongelmien häiritsevän koti- ja perhe-elämää silloin tällöin. 24 % (12) maatalouslomittajien esimiehistä valitsi vastausvaihtoehdon erittäin harvoin tai ei koskaan. 18 % (9) työongelmat häiritsivät koti- ja perhe-elämää melko harvoin, 16 % (8) vastasi melko usein sekä 8 % (4) hyvin usein tai aina.

Hallinnollisista ja muista tehtävistä vastaavien henkilöt vastasivat samoin vastausmäärin vastausvaihtoehtoihin silloin tällöin ja melko harvoin, 31 % (4). 23 % (3) oli sitä mieltä, että työongelmat häiritsivät koti- ja perhe-elämää erittäin harvoin tai ei koskaan sekä 8 % (1) vastasi melko usein.





Kuvio 24. Työongelmien häiritsevä vaikutus koti- ja perhe-elämään aseman mukaan koettuna

#### 6.10.2 Työongelmien vaikutus työvuosien määrän mukaan koettuna

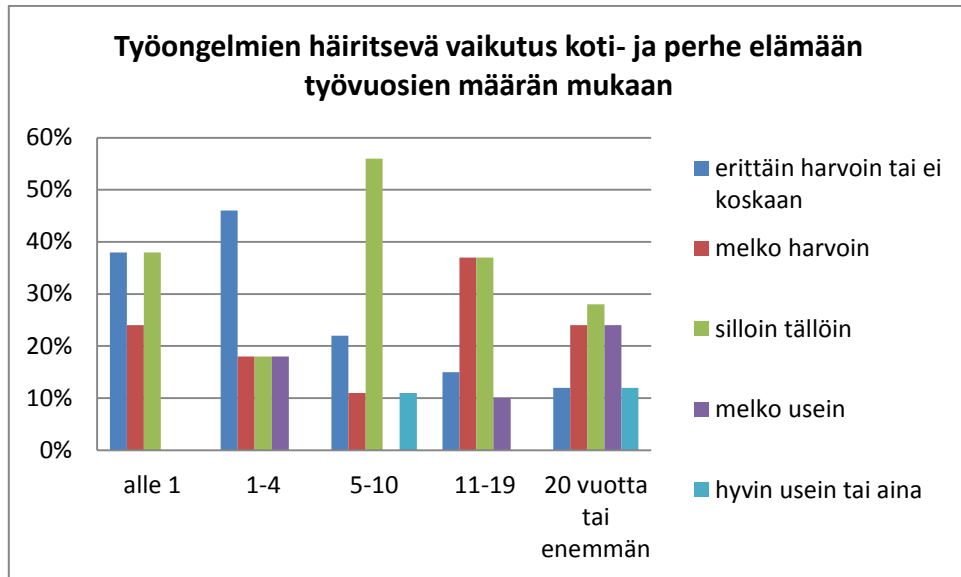
Alle 1 vuoden työsuhteessa olleita työongelmat häiritsivät koti- ja perhe-elämää 38 % (3) erittäin harvoin tai ei koskaan. Myös vaihtoehtoon silloin tällöin vastasi 38 % (3). 24 % (2) vastasi melko harvoin.

1-4 vuotta työssä olleita työongelmat häiritsivät koti- ja perhe-elämää vähiten. Erittäin harvoin tai ei koskaan, vastausvaihtoehtoon vastasi 46 % (5). Melko harvoin, silloin tällöin ja melko usein vastausvaihtoehdoista jokaiseen oli vastannut 18 % (2).

5-10 vuotta työssä olleista 56 % (5), oli sitä mieltä, että työongelmat häiritsivät koti- ja perhe-elämää silloin tällöin. 22 % (2) vastasi erittäin harvoin tai ei koskaan, 11 % (1) melko harvoin sekä 11 % (1) hyvin usein tai aina.

11-19 vuotta työtä tehneet valitsivat vaihtoehdot melko harvoin ja silloin tällöin yhtä suurin vastausmäärin. Molempien vaihtoehtojen vastausmäärät olivat 37 % (7). 15 % (3) työongelmat häiritsivät koti- ja perhe-elämää erittäin harvoin tai ei koskaan sekä 10 % (2) melko usein.

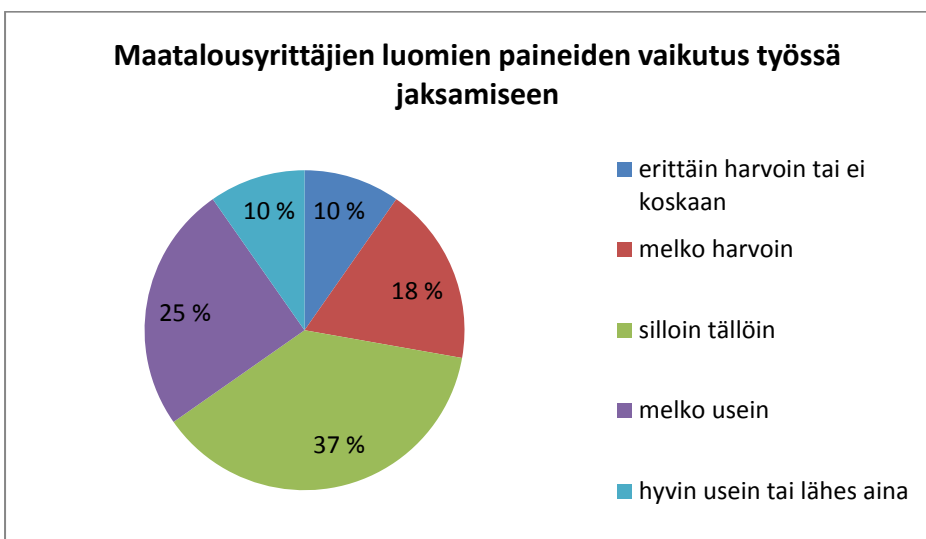
20 vuotta tai enemmän työtä tehneet vastasivat eniten vaihtoehtoon silloin tällöin 28 % (7). Yhtä suurin määrin, 24 % (6), vastattiin vaihtoehtoihin melko harvoin ja melko usein. Myös vaihtoehdot erittäin harvoin tai ei koskaan sekä hyvin usein tai aina valittiin yhtä moneen kertaan, molempiin vaihtoehtoihin vastasi 12 % (3).



Kuvio 25. Työongelmien häiritsevä vaikutus koti- ja perhe-elämään työvuosien määrän mukaan koettuna

#### 6.11 Maatalousyrittäjien luomat paineet

Kysymyksessä 11 pohdittiin asiakkaiden eli maatalousyrittäjien luomien paineiden vaikutusta työssä jaksamiseen. Lomahallinnon henkilöstö koki, että maatalousyrittäjien luomat paineet vaikuttavat työssä jaksamiseen 37 % (27) mielestä silloin tällöin. 25 % (18) vastasi vaihtoehtoon melko usein. 18 % (13) koki, että maatalousyrittäjien luomat paineet vaikuttavat työssä jaksamiseen melko harvoin sekä 10 % (7) hyvin usein tai aina. Kymmenesosa vastaajista ilmoitti, että maatalousyrittäjien luomat paineet vaikuttavat työssä jaksamiseen erittäin harvoin tai ei koskaan.



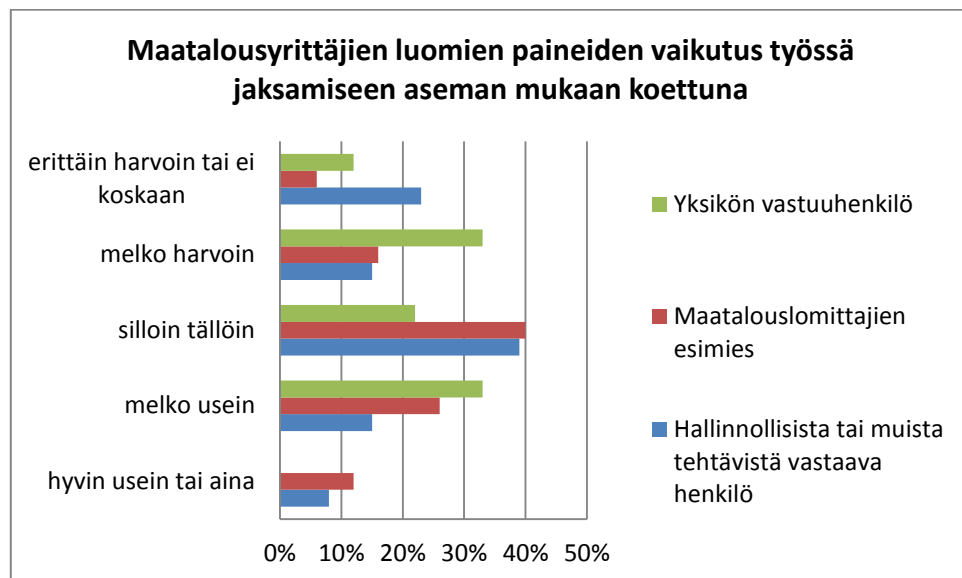
Kuvio 26. Maatalousyrittäjien luomien paineiden vaikutus työssä jaksamiseen

### 6.11.1 Maatalousyrittäjien luomien paineiden kokeminen aseman mukaan

Paikallisyksiköiden vastuuhenkilöiden mielestä maatalousyrittäjien luomat paineet vaikuttavat työssä jaksamiseen 33 % (3) melko harvoin sekä 33 % (3) melko usein. 22 % (2) paikallisyksiköiden vastuuhenkilöistä vastasi silloin tällöin sekä 11 % (1) erittäin harvoin tai ei koskaan.

Maatalouslomittajien esimiesten mielestä maatalousyrittäjien luomat paineet vaikuttivat eniten työssä jaksamiseen silloin tällöin 40 % (20). Seuraavaksi eniten vastattiin vaihtoehtoon melko usein 26 % (13), melko harvoin 16 % (8), hyvin usein tai aina 12 % (6) sekä erittäin harvoin tai ei koskaan 6 % (3).

Hallinnollisista ja muista tehtävistä vastaavat henkilöistä eniten vastattiin vastausvaihtoehtoon silloin tällöin 39 % (5). 23 % (3) vastasi erittäin harvoin tai ei koskaan, 15 % (2) melko harvoin, 15 % (2) melko usein sekä 8 % (1) hyvin usein tai aina.



Kuvio 27. Maatalousyrittäjien luomien paineiden vaikutus työssä jaksamiseen aseman mukaan koettuna

### 6.11.2 Maatalousyrittäjien luomien paineiden kokeminen työvuosien määrän mukaan

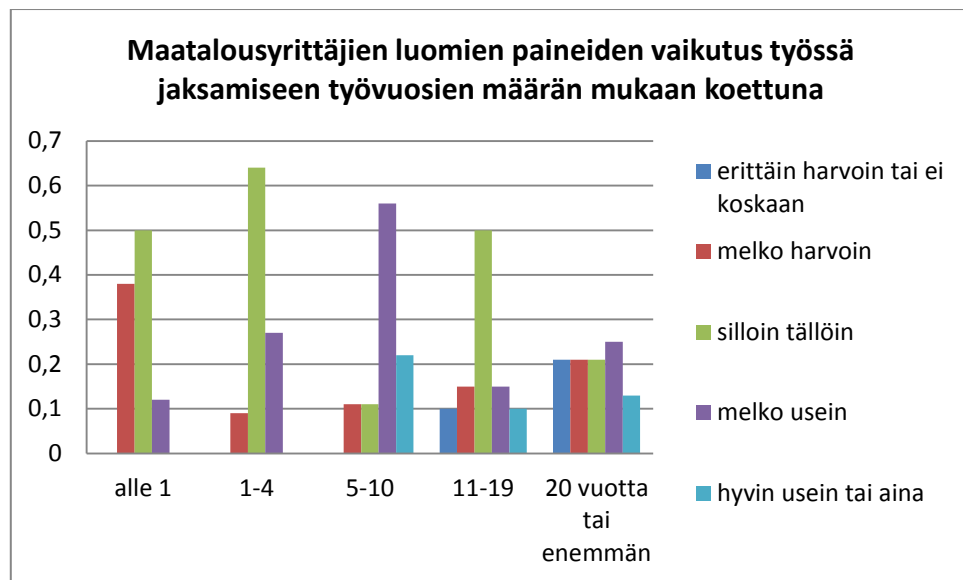
Alle 1 vuoden työsuhteessa olleet vastasivat kysymykseen koetko, että maatalousyrittäjät luovat painetta työssä jaksamiseen seuraavasti: 50 % (4) silloin tällöin, 38 % (3) melko harvoin sekä 12 % (1) melko usein.

1-4 vuotta työssä olleet vastasivat 64 % (7) silloin tällöin, 27 % (3) melko usein sekä 9 % (1) melko harvoin.

5-10 vuotta työssä olleiden työssä jaksamiseen maatalousyrittäjien luomat paineet vaikuttivat yli puolella melko usein. Lähes neljännnes vastasi hyvin usein tai aina. Melko harvoin ja silloin tällöin vaihtoehtoihin vastattiin vähiten, 11 % (1) vastasi molempiin vaihtoehtoihin.

Puolet 11-19 vuotta työtä tehneistä vastasivat vastausvaihtoehtoon silloin tällöin. Melko harvoin ja melko usein vaihtoehtoihin vastattiin molempiin 15 % (3). 10 % (2) oli sitä mieltä, että maatalousyrittäjien luomat paineet vaikuttavat sekä erittäin harvoin tai ei koskaan että hyvin usein tai aina.

Neljänneksen 20 vuotta tai enemmän työtä tehneiden henkilöiden työssä jaksamiseen maatalousyrittäjien luomat paineet vaikuttivat melko usein. 21 % (5) vastasi erittäin harvoin tai ei koskaan, 21 % (5) melko harvoin sekä 21 % (5) silloin tällöin. 13 % (3) vastasi hyvin usein tai aina.



Kuvio 28. Maatalousyrittäjien asettamien paineiden vaikutus työssä jaksamiseen työvuosien määrän mukaan koettuna

## 6.12 Henkinen väkivalta, kiusaaminen ja uhkailu

Lomahallinnon henkilöstöstä 35 % (25) on saanut työssään osakseen henkistä väkivaltaa, uhkailua ja kiusaamista viimeisen vuoden aikana. 65 % (47) ei ollut joutunut henkisen väkivallan, uhkailun tai kiusaamisen kohteeksi työssään viimeisen vuoden aikana.



Kuvio 29. Henkisen väkivallan, uhkailun ja kiusaamisen kohteena olo työssä viimeisen vuoden aikana

#### 6.12.1 Henkinen väkivalta, uhkailu ja kiusaaminen aseman mukaan koettuna

Vastausten tarkastelu aseman mukaan osoitti, että paikallisyksiköiden vastuuhenkilöt ovat joutuneet kohtaamaan eniten, 44 % (4), henkistä väkivaltaa, uhkailua tai kiusaamista työssään viimeisen vuoden aikana. 56 % (5) paikallisyksiköiden vastuuhenkilöistä ei ollut joutunut henkisen väkivallan, uhkailun ja kiusaamisen kohteeksi työssään viimeisen vuoden aikana.

Vähiten, 68 % (34), henkistä väkivaltaa, uhkailua tai kiusaamista työssään olivat kokeneet maatalouslomittajien esimiehet. 32 % (16) oli saanut osakseen henkistä väkivaltaa, uhkailua ja kiusaamista työssään viimeisen vuoden aikana.

Hallinnollisia tai muita tehtäviä tekevien joukosta 38 % (5) oli saanut osakseen henkistä väkivaltaa, uhkailua tai kiusaamista työssään viimeisen vuoden aikana. 62 % (8) ei ollut saanut osakseen henkistä väkivaltaa, uhkailua tai kiusaamista työssään viimeisen vuoden aikana.



Kuvio 30. Henkisen väkivallan, uhkailun ja kiusaamisen kokeminen työssä viimeisen vuoden aikana aseman mukaan

#### 6.12.2 Henkinen väkivalta, uhkailu ja kiusaaminen työvuosien määrän mukaan koettuna

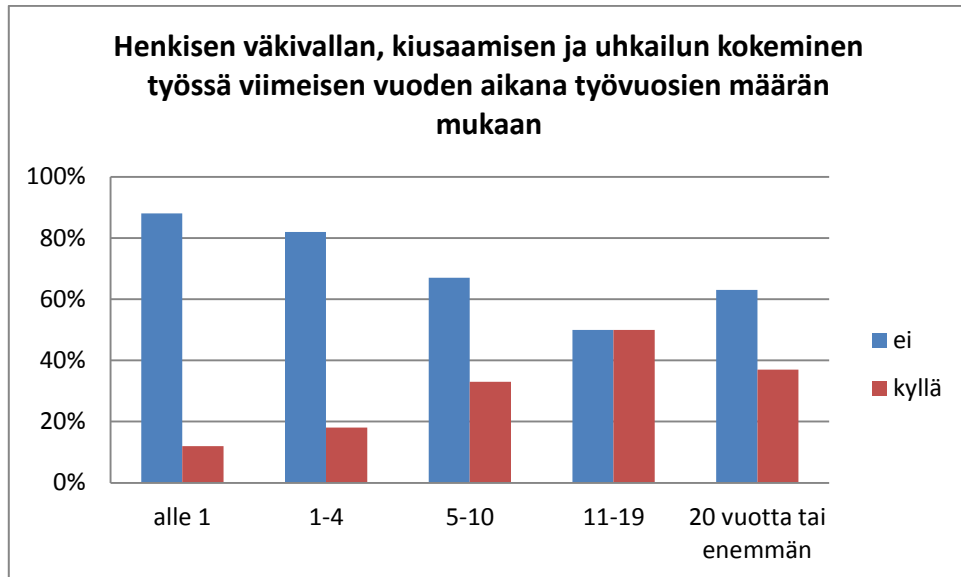
Työvuosien mukaan tarkasteltuna alle vuoden työskennelleistä 88 % (7) ei ollut saanut osakseen henkistä väkivaltaa, uhkailua ja kiusaamista työssään viimeisen vuoden aikana. 12 % (1) oli saanut osakseen henkistä väkivaltaa, uhkailua ja kiusaamista työssään viimeisen vuoden aikana.

1-4 vuotta työssä olleista 82 % (9) ei ollut saanut osakseen henkistä väkivaltaa, uhkailua ja kiusaamista työssään viimeisen vuoden aikana. 18 % (2) oli saanut osakseen henkistä väkivaltaa, uhkailua ja kiusaamista työssään viimeisen vuoden aikana.

5-10 työskennelleistä 33 % (3) oli kokenut henkistä väkivaltaa, uhkailua ja kiusaamista työssään viimeisen vuoden aikana. 67 % (6) vastasi kysymykseen kielteisesti.

11-19 vuotta työtä tehneiden joukossa vastausprosentit jakaantuivat tasan puoliksi.

20 vuotta tai enemmän työtä tehneiden kohdalla henkistä väkivaltaa, uhkailua tai kiusaamista oli kokenut 37 % (9). ”Ei” vaihtoehdon valitsi 63 % (15).



Kuvio 31. Henkisen väkivallan, kiusaamisen ja uhkailun kokeminen työssä viimeisen vuoden aikana työvuosien määrän mukaan

### 6.13 Sairauspoissaolojen määrä

Lomahallinnon henkilöstöltä kysyttiin sairauspoissaolojen määrää viimeisen vuoden ajalta sellaisesta sairaudesta, jonka työ on aiheuttanut. Sairauspoissaolopäiviä ilmoitettiin yhteensä 528 kappaletta. Sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden oli keskimäärin 7,3 päivää viimeisen vuoden aikana.

Työn aiheuttamasta sairaudesta johtuen paikallisyksiköiden vastuuhenkilöt olivat olleet työstä poissa keskiarvoa enemmän, 9,7 päivää viimeisen vuoden aikana. Myös maatalouslomittajien esimiehet olivat olleet keskiarvoa enemmän työstä pois työn aiheuttaman sairauden vuoksi, he ilmoittivat 9,2 päivää. Hallinnollisista ja muista tehtävistä vastaavat henkilöt olivat olleet työstä poissa työn aiheuttaman sairauden vuoksi 3,4 päivää viimeisen vuoden aikana.

Työn aiheuttaman sairauden vuoksi työstä poissa olivat olleet viimeisen vuoden aikana alle 1 vuoden työssä olleet 0 päivää, 1-4 vuotta työskennelleet 3,1 päivää, 5-10 vuotta työtä tehneet 3,6 päivää, 11-19 vuotta työskennelleet 9,9 päivää sekä 20 vuotta tai enemmän työssä olleet 11,0 päivää.

### 6.14 Tärkein kehittämisen kohde työssä työhyvinvointia ajatellen

Kysymyksessä 14 vastaajat saivat kertoa kehitettävistä asioista, joilla on merkitystä omaan työhyvinvointiin. Tähän kysymykseen oli vastannut 68 % (49) kyselyyn osallistuneista henkilöistä. Vastauksissa nousi esiin osin samoja asioita useamman vastaajan taholta. Keskeisimmiksi haittateki-

jöiksi työhyvinvointiin liittyen lomahallinnon henkilöstö koki seuraavat asiat: tasapuolisen kohtelun puutteet työyhteisön ja Melan taholta, esimiesten ja päättäjien johtamistaitojen puutteet sekä jatkuvan kiireen ja töiden paljouden työvoiman vähyydestä johtuen. Melan ohjeistukset ja toimintamallit koettiin useamman vastaajan mielestä epäselväksi. Maatalouslomittajien päivystys koettiin rasitteeksi, jota toivottiin kehitettävän toisella tavalla toimivaksi.

Seuraavassa on vastausten joukosta poimittuja lainauksia kehittämiskohteista lomahallinnon henkilöstön työhyvinvointia ajatellen:

*”Melan linjaus esim. sijaisapuoikeutta käsittelevässä linjauksessa on yksi asia, joka näkyy meillä työssä ja jos linjaa ei ole, se rasittaa turhaan lomahallinnon henkilöstöä. Selkeät tulkinnat ja linjaukset, jotka ovat johdonmukaisia Melan toimesta ja KT:n taholta ovat ratkaisevassa asemassa hallinnon jaksamisen kannalta. Päivystysjärjestelmän paisuttaminen kohtuuttomaksi 24/7 ei takaa kenenkään turvallisuutta. Lomittajien turvallisuuden ja hyvinvoinnin rakentaminen lähtee muista tekijöistä, eikä siitä onko esimies tavattavissa ympärivuorokauden joka ikinen päivä vuodessa. Tilojen työolosuhteet tulee olla kunnossa, se on ykkösasia! resurssit tulee keskittää siihen, koska siitä on etua lomittajalle, yrittäjälle, lomahallinnolle, yhteiskunnalle, koska sairaus- ja tapaturmakustannukset pienevät ja se tuo hyvää ja inhimillistä elämää kaikille. Päivystysorganisaation paisuttaminen on tulipalon sammuttamista ja resurssien hukkaamista. Navetoille tulee saada ”tekninen kuittauslaite” tms. systeemi, josta kuitataan työn aloitus, päättyminen, jatkoaikahakemus, matkat jne. suoraan Lomitusnettiin. Hätätapaukset menevät 112 ja siltä ollaan yhteydessä vastuulliseen viranhaltijaan, jos tarvetta on.”*

*”Melan muuttuneet lomituspalvelulain tulkinnat luovat epätietoisuutta ja ahdistuneisuutta lomatoimistoihin. Se, mihin ennen kannustettiin, on nykyisen tulkinnan mukaan kiellettyä.”*

*”Hallinnossa liian vähän työvoimaa, jatkuva ylityökierre. Hallinnonrahat tulevat vähenemään ja työvoimaa vähennetään työt vastaavasti lisääntyvät, tärkeään esimiestyöhön kentällä lomittajien kanssa jää liian vähän aikaa. Kiire, kiire ja kiire rutiinityötkin pitää tehdä kiireessä ja hosumalla.”*

*”Sijaisuusjärjestelmä pitäisi saada sellaiseksi, että voisi joskus jäädä hyvällä omatunnolla esim. sairastamaan flunssaa kotiin eikä tarvitsisi rauhautua sairaana töihin. Ennen vuosilomiakin pitää tehdä ihan hullunlailla töitä, että pääsee lomalle ja lomalta palatessa alkaa saman tien hirmuinen rumba, että saa taas asiat haltuun. Olen monesti ajatellut, että olisi paljon helpompaa olla jatkuvasti töissä ilman lomiam. Näin vanhemmiten, pitkään töissä olleena, haluaisi joskus irrottautua työstä pitemmäksikin aikaa ilman työhuolia. Työkaveri, joka periaatteessa tuuraa minua lomillani, näyttää aina niin hapanta naamaa, kun vaan mainitsenkin lomasta, vaikka vaan parin päivän poissaolosta. Meillä jokainen hoitaa niin itsenäisesti*



*omia alueitaan ja lomittajiaan, että lomien tuuraaminen lisää valtavasti henkistä painetta ja stressiä.”*

*”Kun saisi yrittäjät ja lomittajat ymmärtämään mitä se työ täällä lomatoimistossa on.”*

*”Esimiesten tukea on saatava. Koen usein olevani yksin työhön liittyvien ongelmien ja paineiden kanssa.”*

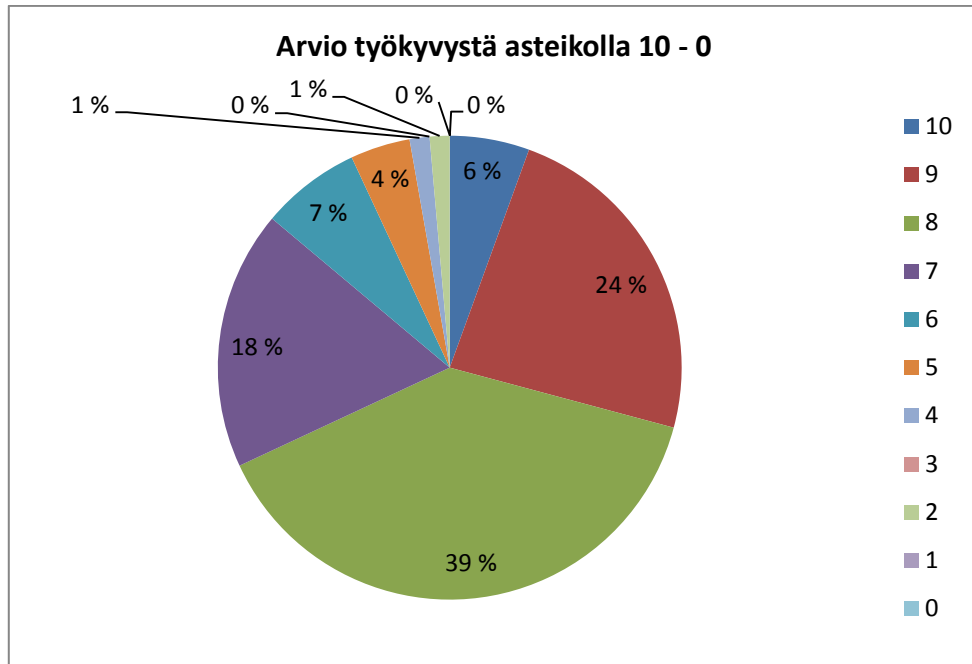
*”Palkka paremmaksi jos yli 20 lomittajaa ym. ja palkkaa rapsahtaa 1800e puhtaana kk yli 30 vuoden kokemuksella tilille kerran kuukaudessa ja työaika 38,15 viikko”*

*”Luoda yhtenäiset pelisäännöt johon KAIKKI sitoutuvat”*

*”Yksikön johtajan tulee tiedostaa oma roolinsa ja myös käyttää valtaa joka hänellä on. Myös selkeät työnkuvat ja asialliset palautteet olisivat työhyvinvoinnin kannalta asioita jotka saisivat olla kunnossa. Toivon, että Mela ottaa hallinnon itselleen ja jäisi vain aluetoimistoja josta käytännön työt järjestetään. Silloin kohtelu olisi tasapuolista.”*

#### 6.15 Oma arvio työkyvystä

Lomahallinnon henkilöstöä pyydettiin kyselyssä arvioimaan oma tämän hetkinen työkyky asteikolla 0 – 10. Kaikkien kyselyyn vastanneiden keskiarvo arvosana omasta työkyvystä oli 7,8. Työkykyä arvioitiin eniten arvosanoilla 8, 9 sekä 7. Arvosanan 8 antoi valtaosa vastaajista, 39 % (28). Toiseksi eniten omaa työkykyä arvioitiin arvosanaa 9 vastaavaksi, 24 % (17). Kolmanneksi eniten valittiin arvosanavaihtoehto 7, 18 % (13). Kuukaan vastaajista ei arvioinut tämän hetkistä työkykyään arvosanoilla 3,1 tai 0.



Kuvio 32. Arvio työkyvystä asteikolla 10-0

#### 6.15.1 Arvio työkyvystä aseman mukaan

Paikallisyksiköiden vastuuhenkilöiden työkyky oli parhain. Keskiarvo oli 8,4 joka oli suurempi perusjoukon keskiarvoa. Maatalouslomittajien esimiesten keskiarvo 7,7. Hallinnollisista ja muista tehtävistä vastaavien henkilöiden arvosanojen keskiarvo työkyvystä oli sama kuin perusjoukon keskiarvo.

#### 6.15.2 Arvio työkyvystä työvuosien määrän mukaan

Alle 1 vuoden työskennelleiden keskiarvo työkyvystä oli 8, myös 1-4 vuotta työssä olleiden keskiarvo oli 8. 5-10 työskennelleiden keskiarvo 7,9 oli hieman parempi perusjoukon keskiarvoa. 11-19 vuotta työtä tehneiden keskiarvo oli 7,6 ja 20 vuotta tai kauemmin työssä olleiden keskiarvo oli 7,7.

#### 6.16 Vapaa sana

Viimeisenä kohtana kyselyssä oli vapaa sana-osio. Vajaat puolet vastaajista kirjoittivat kommentteja. Kommenteissa nousi esiin samankaltaisia asioita kuin kysymyksessä 14, jossa pohdittiin tärkeimpiä kehittämisen kohteita työhyvinvointia ajatellen. Keskeisimpinä asioina esiin nousi suuri työmäärä sekä työntekijöiden vähyys, joka aiheuttaa työn laadusta tinkimistä ja virheiden lisääntymistä työssä. Seurauksena paineet kasvavat työssä, jotta työstä selviää. Lähiesimiesten johtamistaitojen puutteita tuotiin esille sekä työyhteisön huonoa henkeä. Paikallisyksikköjen suuret koot

olivat negatiivinen asia sekä päivystyksen koettiin rajoittavan vapaa-aikaa ja ihmissuhteita. Kunnan johdon käsitystä Melan ja lomituspalvelulain määräyksistä ei pidetty hyvänä. Melan ohjeistusta toivottiin saatavan ajantasalle lomituspalvelulain kanssa, sekä Melan tukea toivottiin enemmän vaikeissa työasioissa. Yrittäjien väsymys heijastuu lomahallinnon henkilöstöön epäasiallisena käytöksenä.

Seuraavassa on vastausten joukosta poimittuja lainauksia vapaa sanasiosta:

*"Lomatoimiston henkilökunta on perinteisesti "puun ja kuoren välissä". Tällä hetkellä tuntuu että työmäärä ja vaatimukset on kasvatettu niin megalomaanisiksi, ettei työajan puitteissa ole mahdollista selvittää siitä. Työn laatu kärsii, esimerkiksi asiatarkastus jää heikolle, joten riski virheiden läpi pääsemiseen lisääntyy."*

*"Tärkeimmäksi asiaksi jaksamisen kannalta on viime aikoina noussut se, onko kunnan johdolla ja hallinnon henkilöillä yhteneväinen käsitys siitä, tuleeko lakia ja Melan ohjeita noudattaa."*

*"Tällä hetkellä liian suuret alaismäärät. Lisäksi aikaa menee aivan joutavaan kuten palvelusuunnitelmien tekemiseen. Tärkeintä yrittäjille on, että he saavat hyvät lomittajat oikeaan aikaan ja tämä vaatii suunnittelulle paljon aikaa ja sitä meillä ei tällä hetkellä ole koska se tarpeellinen aika menee hypätessä tiloilla jossa ei ole mitään ongelmia ja homma toimii. Tähänkin asti on käyty tilakäynneillä ja muilla tarkastuksilla niin niitä ei olisi tarvittu yhtään lisää. Lisäksi hallintoraha on liian pieni, että pitää liian vähällä henkilöstömäärällä yrittää pärjätä."*

*"Yrittäjien työssä jaksaminen heijastuu lomittajiin ja hallintoon / melan jälkijättöiset ohjeistamiset ja kiristäminen asiakaspalvelun kustannuksella. Kiire / ikääntyminen."*

*"Lomahallinnolle suunnatuissa koulutuksissa pitää ottaa hallinto henkilöstön jaksaminen esiin entistä paremmin ihan omana teemana. Melan tulee tiedostaa tämä. Kaikki suuri ei ole kaunista. Pieni yksikkö voi toimia monesti kustannustehokkaammin ja hoitaa asiat lain- ja asetusten mukaisesti, koska tiedetään ja tunnetaan ihmiset ja olosuhteet ja vallitseva kulttuuri-nen ympäristö. Yksikkökokojen kasvattamisen aika on ohi. Tulee satsata laatuun."*

*"Kaikki ns. työhyvinvointiprojektit ovat tehottomia, niihin vaan saadaan jotain kehittämisrahaa jostain ja palkataan tyyppejä tekemään kaiken maailman selvityksiä, jotka eivät koskaan johda mihinkään...."*

*"Jos sais pidettyä työpäivät normaalinpituisena ja esimiestyöhön aikaa lomittajien kanssa enemmän se olisi koko työyhteisönkin etu, ei pelkästään oma. Viljelijöille pitäisi saada opetettua käytöstapoja. Kuinkahan mones-*

*sa muussa virastossa heiltä kuullaan puhelimesta ja suullisesti sitä palautetta mitä me joudutaan kuulemaan?! Vuosilomatkaan ei virkistä, koska kun tulee takaisin työhön joutuu tekemään heti koko kuukauden edestä ylitöitä. Päivystys on minusta henkisesti rankkaa. Rajoittaa perhe-elämää ja ystävyyssuhteita. Ainainen sumpliminen kalenterin kanssa et voi päivystysaikaan sopia mitään muuta elämää.”*

*”Hyvinvointi on paljolti kiinni ammattitaidosta, terveydestä ja asenteesta elämää kohtaan.”*

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyöni tavoitteena oli kartoittaa Suomen lomahallinnon paikallisyksiköiden henkilöstön työhyvinvointia. Valtakunnallisesti lomahallinnon tehtävissä työskentelee noin 300 henkilöä. Kyselyn perusjoukon kooksi valittiin noin puolet lomahallinnossa työskentelevistä henkilöistä. Vastausprosentiksi saatiin 47 %, käytännössä kyselyyn on vastannut noin neljännesosa koko maan lomahallinnon tehtävissä työskentelevistä henkilöistä.

Vastauksia kyselyyn saatiin melko samassa suhteessa naisilta ja miehiltä sekä eri asemissa työskenteleviltä kuin valtakunnallisesti lomahallinnoissa työskentelevien sukupuolijakauma ja asema on.

Yli puolet kyselyyn vastanneista olivat työskennelleet lomahallinnossa 11 vuotta tai enemmän. Voidaan olettaa, että henkilöille, joilla on työkokemusta 11 vuotta tai enemmän, on kertynyt paljon näkemystä työhyvinvointiin vaikuttavista positiivisista ja negatiivisista asioista työvuosien varrelta. Maatalouslomittajien esimiesten työvuosien määrästä voidaan olettaa, että maatalouslomittajien esimiehet saattavat viihtyä työssään heikoiten, koska heidän joukossaan on eniten vähemmän aikaa työtä tehneitä. Suurten ikäluokkien eläkkeelle jäänti voi vaikuttaa osaltaan tulokseen.

Lomahallinnon henkilöstön keskuudessa työ koettiin valtaosin mielekkäänä, vaikka kyselyn tuloksista selvisi, että työhyvinvointiin vaikuttavia ongelmakohtia on olemassa. Työ koettiin mielekkäimpänä paikallisyksiköiden vastuuhenkilöiden sekä 1-4 vuotta työtä tehneiden mielestä. Työ oli vähiten mielekkäintä hallinnollisia ja muita tehtäviä tekevien sekä 5-10 vuotta työskennelleiden mielestä. Työn mielekkyyttä tarkasteltaessa työvuosien määrän mukaan ilmenee, että työn mielekkyys vähenee jonkin verran työvuosien lisääntyessä. Positiivista on silti huomata, että pitkään työskennelleiden joukossa on niitakin henkilöitä, jotka kokevat työnsä mielekkääksi hyvin usein tai aina. Työpoliittisen tutkimuksen (2006) mukaan suomalaiset kokevat työn mielekkyyden tyypillisimmin kohtuulliseksi. Työn mielekkyys ei ole huippuluokkaa, muttei kokonaan kadonnutkaan. Työ saa olla kohtuullisen kovaakin, mutta työskentelyolosuhteiden ja työn sisällön pitää miellyttää työntekijää. Mitä korkeammalla työntekijä

on työorganisaation hierarkiassa, tyypillisimmin sitä paremmaksi työn mielekkyys koetaan. Työn mielekkyyteen vaikuttaa eniten työntekijän omat odotukset, vastaako työ todella sitä, mitä työntekijä tekemällään työllään haluaa tavoittaa.

Työyhteisöissä henkilöstön työhyvinvointiin ja työmotivaatioon vaikuttaa keskeisesti se, miten työntekijät pääsevät vaikuttamaan omaan työhön, työpaikan asioihin, saavat vastuuta ja pääsevät oppimaan uutta. Kaija Loppelan väitöskirjan mukaan yhteinen kehittäminen parantaa työntekijöiden työkykyä ja jaksamista monin tavoin. (Työterveyslaitos, duunitalkoot 2012.)

Lomahallinnon henkilöstöstä 63 % koki pääsevänsä vaikuttamaan työn kannalta tärkeisiin päätöksiin työyksikössä melko usein tai hyvin usein tai aina. Kaartisen, Forman ja Pekan (2011, 31) tutkimuksen mukaan kunta-alalla vuonna 2011 62 % koki voivansa vaikuttaa työtään koskeviin asioihin. Aseman mukaan vertailtuna paikallisyksiköiden vastuuhenkilöt kokivat vaikutusmahdollisuutensa työn kannalta tärkeisiin päätöksiin työyksikössä parhaimmaksi ja maatalouslomittajien esimiehet heikoimmaksi. 1-4 vuotta työskennelleet kokivat vaikutusmahdollisuudet työn kannalta tärkeisiin päätöksiin positiivisimmin sekä 5-10 vuotta työtä tehneet negatiivisimmin.

Kyselyyn vastanneiden näkemys etuja valvovasta henkilöstä tai yhteisöstä jakaantui tasaisesti jokaiselle annetulle vastausvaihtoehdolle. Tulokset eivät antaneet selkeää käsitystä siitä, että onko etuja valvova henkilö tai yhteisö olemassa. Kevan kunta-alan työhyvinvointitutkimuksessa työntekijät vastasivat seuraavaan väittämään: työnantajani pyrkii parantamaan ja ylläpitämään työhyvinvointiani työpaikalla. Reilu 40 % vastaajista oli väittämän kanssa samaa mieltä. Kunta-alan työntekijöille esitetyn väittämän vastausta voi osin verrata lomahallinnon henkilöstölle esitettyyn kysymyseen etujen valvonnasta. (Kaartinen, ym. 2011, 29.) Maatalouslomittajien esimiesten mielestä etuja valvova henkilö tai yhteisö oli olemassa useimmin ja harvimmin hallinnollisia ja muita tehtäviä tekevien mielestä. Henkilöt, joilla työvuosia oli takana vähän, kokivat, että heillä oli etuja valvova henkilö tai yhteisö olemassa useammin kuin työssä kauan olleilla henkilöillä. Voidaan olettaa, että työssä kauan olleilla on pitkän linjan näkemys, onko etuja valvovaa henkilöä tai yhteisöä todella olemassa ja miten työvuosien saatossa etujen valvonta on näkynyt ja näkyy tänä päivänä. Vähän työvuosia omaavilla voi olla taas vertailukohteita tuoreemmassa muistissa esimerkiksi edellisistä työpaikoista, johon pystyvät vertaamaan näkykö etuja valvova henkilö tai yhteisö aktiivisemmin vai passiivisemmin nykyisessä työssä.

Lomahallinnon henkilöstöstä 67 % koki, että lähin esimies kohtelee alaisia oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti melko usein tai hyvin usein tai aina. Tyytymättömiä esimiehen toimintaan oli noin viidennes. Avoimia kysymyskenttiä lukiessa minulle tuli käsitys, että esimiehen toimintaa ei pidet-

ty oikeudenmukaisena ja tasapuolisena joissakin yksittäisissä paikallisyksiköissä. Kunta-alalla lähimmän esimiehen johtamistapaan on tyytyväisiä 57 % (Kaartinen, ym. 2011, 22). Lähimmän esimiehen kohtelu koettiin eniten oikeudenmukaisena ja tasapuolisena paikallisyksiköiden vastuuhenkilöiden ja 1-4 vuotta työskennelleiden mielestä. Vähiten oikeudenmukaista ja tasapuolista kohtelu oli hallinnollisia ja muita tehtäviä tekevien sekä alle vuoden työssä olleiden mielestä.

Vastauksista selvisi, että työyksiköissä autettiin ja tuettiin työtovereita melko usein tai hyvin usein tai aina 75 % mielestä. Tästä voidaan todeta, että yhteistyö ja vuorovaikutus toimivat hyvin paikallisyksiköissä. 2011 kunta-alan työntekijöiden keskuudessa työilmapiiri on hyvä tai erinomainen 66 % mielestä (Kaartinen, ym. 2011, 20). Paikallisyksiköiden vastuuhenkilöt sekä 1-4 vuotta työtä tehneet pystyivät kysymään apua ja tukea työtovereilta useimmin. Hallinnollisia ja muita tehtäviä tekevät sekä 5-10 vuotta työskennelleet pystyivät kysymään apua ja tukea työtovereilta vähiten.

Maatalouslomittajien päivystys rasitti asemasta riippumatta lomahallinnon henkilöstöä siinä määrin, että yli puolet vastaajista oli valmiita luopumaan päivystyksestä, mikäli se olisi mahdollista. Vastaajien joukosta reilu viidesosa ei päivystänyt. Suurin osa heistä oli henkilöitä, jotka työskentelivät hallinnollisissa ja muissa tehtävissä. Myös pitkään työtä tehneiden joukossa oli enemmän henkilöitä, jotka eivät päivystäneet. Maatalouslomittajien esimiehet päivystivät aseman mukaan vertailtuna eniten. Vähemmän aikaa työskennelleet suhtautuivat päivystykseen myönteisemmin kuin kauan uraa tehneet. Työvuosien määrän lisääntyessä kasvoi melko tasaisesti kokemus päivystyksen rasittavuudesta. Maatalouslomittajien päivystyksen järjestäminen jollakin muulla tavalla toimivaksi voisi parantaa lomahallinnon henkilöstön kokonaisvaltaista työhyvinvointia.

Lomahallinnon henkilöstöstä 20 % ilmoitti työongelmien häiritsevän kotija perhe-elämää melko usein tai hyvin usein tai aina. Kunta-alan työhyvinvointitutkimuksessa ilmeni, että reilu viidesosa kunta-alan työntekijöistä koki laiminlyövänsä työnsä vuoksi kotiasioita (Kaartinen, ym. 2011, 33). Aseman mukaan vertailtuna työongelmat häiritsivät paikallisyksiköiden vastuuhenkilöitä vähiten vapaa-ajalla ja eniten maatalouslomittajien esimiehiä. Varallaolo maatalouslomittajien päivystyksessä oli useimmin maatalouslomittajien esimiesten tehtävä. Työongelmien seuraaminen vapaa-ajalle voi olla osin päivystyksestä johtuvaa. Vähiten työongelmat häiritsivät alle 10 vuotta lomahallinnossa työskennelleitä ja eniten yli 10 vuotta työssä olleita.

Maatalousyrittäjien luomat paineet vaikuttivat lomahallinnon henkilöstön työssä jaksamiseen eniten. 10 % mielestä maatalousyrittäjien luomat paineet vaikuttivat työssä jaksamiseen erittäin harvoin tai ei koskaan. Kunta-alalla työskentelevistä alle neljäsosa koki, ettei työ ole henkisesti raskasta (Kaartinen, ym. 2011, 17). Paikallisyksiköiden vastuuhenkilöt kokivat

maatalousyrittäjien luomien paineiden vaikuttavan työssä jaksamiseen vähiten. Eniten maatalousyrittäjien luomat paineet vaikuttivat maatalouslomittajien esimiesten työssä jaksamiseen. Tulosten tarkastelu työvuosien mukaan osoitti, että 20 vuotta tai enemmän työssä olleiden työssä jaksamiseen maatalousyrittäjien luomat paineet vaikuttivat vähiten. Eniten maatalousyrittäjien luomat paineet rasittivat 5-10 vuotta työskennelleiden työssä jaksamista.

Perusjoukosta 35 % oli kokenut työssään henkistä väkivaltaa, uhkailua ja kiusaamista viimeisen vuoden aikana. Paikallisyksikköjen ilmapiiri koettiin hyväksi. Tästä johtuen voidaan olettaa, että henkistä väkivaltaa, uhkailua ja kiusaamista lomahallinnon henkilöstö saa osakseen maatalouslomittajilta tai -yrittäjiltä. Paikallisyksiköiden vastuuhenkilöt olivat saaneet eniten osakseen henkistä väkivaltaa, uhkailua ja kiusaamista viimeisen vuoden aikana. Tämän tuloksen seurauksena oli luontevan tuntuista huomata, että heillä oli henkilöstöryhmistä eniten sairauspoissaoloja työn aiheuttaman sairauden vuoksi viimeisen vuoden aikana. Maatalouslomittajien esimiehet olivat kokeneet vähiten henkistä väkivaltaa, kiusaamista ja uhkailua viimeisen vuoden aikana. Vastausten tarkastelu työvuosien määrän mukaan osoitti, että henkistä väkivaltaa, uhkailua tai kiusaamista työssään lomahallinnon henkilöstö koki vuosittain sitä enemmän mitä kauemmin työtä olivat tehneet. Työvuosien määrän mukaan vertailtaessa selvisi, että alle vuoden työssä olleet olivat saaneet osakseen viimeisen vuoden aikana vähiten henkistä väkivaltaa, kiusaamista ja uhkailua. 11-19 olivat saaneet osakseen eniten henkistä väkivaltaa, uhkailua ja kiusaamista viimeisen vuoden aikana.

Hallinnollisista tai muita tehtävistä vastaavilla henkilöillä oli vähiten sairauspoissaoloja viimeisen vuoden ajalta työn aiheuttaman sairauden vuoksi. Vastausten tarkastelu työvuosien määrän mukaan osoitti, että työn aiheuttaman sairauden vuoksi sairauspoissaolot työstä kasvoivat tasaisesti työvuosien määrän lisääntyessä.

Työkyvyn lomahallinnon henkilöstö arvioi hyväksi, vastaajien keskiarvo oli 7,8. Voidaan todeta, että lomahallinnon henkilöstön työnkuva ja toimintaedellytykset vastaavat toisiaan melko hyvin. Työkyky lomahallinnon henkilöstöllä oli samalla tasolla kuin kunta-alan työntekijöillä vuonna 2011. Henkistä työkykyä kunta-alan työntekijöistä 82 % piti hyvänä tai erinomaisena. Fyysinen työkyky oli hyvä tai erinomainen 73 % kunta-alalla työskentelevän mielestä. (Kaartinen, ym. 2011, 14, 19.) Aseman mukaan vertailtuna työkyky oli parhain paikallisyksiköiden vastuuhenkilöillä ja heikoin maatalouslomittajien esimiehillä. Työkyvyn tarkastelu työvuosien määrän mukaan selvensi, että arvio työkyvystä osin heikkeni työvuosien lisääntyessä.

Tulosten tarkastelu aseman mukaan osoitti, että paikallisyksiköiden vastuuhenkilöt voivat parhaiten. Paikallisyksiköiden vastuuhenkilöt ovat korkeimmalla tasolla työyhteisön hierarkiassa, mikä oletettavasti vaikuttaa tä-

hän lopputulokseen. Heikoimmaksi työhyvinvoinnin arvioivat hallinnollisia ja muita tehtäviä tekevät henkilöt.

Tulosten tarkastelu työvuosien määrän mukaan osoitti, että neljä vuotta tai vähemmän työskennelleet arvioivat työhyvinvoinnin parhaimmaksi. 5-10 vuotta työskennelleiden kohdalla tulokset notkahtivat huonompaan suuntaan. Työhyvinvointi koettiin 5-10 vuotta työskennelleiden näkemystä paremmaksi 11 vuotta tai enemmän työskennelleiden keskuudessa.

Karkeasti näistä tuloksista voi päätellä, että lomahallinnon henkilöstöstä parhaiten voivat paikallisyksiköiden vastuuhenkilöt, jotka ovat tehneet työtään alle neljä vuotta. Heikoin työhyvinvointi on henkilöillä, jotka ovat työskennelleet 5-10 vuotta hallinnollisissa ja muissa tehtävissä.

Työhyvinvointikyselyn tulokset kertoivat, että tämän hetkiset työhyvinvointia heikentävät seikat olivat maatalousyrittäjien luomat paineet sekä epätietoisuus lomahallinnon henkilöstön etuja valvovan henkilön tai yhteisön olemassa olost. Myös lomahallinnon henkilöstön työssään kohtaama henkinen väkivalta, uhkailu ja kiusaaminen viimeisen vuoden aikana oli huomattavan suurta. Lisäksi maatalouslomittajien päivystys koettiin huomattavasti enemmän rasitteena kuin merkityksettömänä tekijänä työhyvinvointia ajatellen.

Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat tekijät olivat paikallisyksikköjen työilmapiiri sekä työn kokeminen mielekkäänä, vaikka työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä oli havaittavissa.

## 8 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI

Hyvinvointikyselytutkimukseen vastasi valtakunnallisesti noin neljännes lomahallinnon työtehtävissä työskentelevistä henkilöistä. Vastausprosentti on yleisesti opinnäytetöiden vastausprosentteihin nähden varsin hyvää tasoa. Otos on mielestäni edustava.

Uskon, että vastausprosentista olisi voitu saada suurempikin, jos olisin ollut itse hieman aktiivisempi ja lähettänyt muistutuksen vastausajan lähestyessä loppua niille henkilöille, jotka eivät kyselyyn vastanneet. Vastausten käsittely sähköisesti ei osoittautunut mielestäni niin työlääksi, kuin oma ennakkokäsitykseni oli. Eli kyselyn olisin hyvin voinut lähettää jokaiselle lomahallinnossa työskentelevälle henkilölle, ilman että vastausten käsittelystä olisi tullut minulle merkittävästi työläämpi projekti. Tällä tavalla vastausten luotettavuus olisi saatu vielä paremmaksi.

Sain muutamia palautteita työhyvinvointikyselystä. Kysymys sairauspoissaolojen määrästä työn aiheuttaman sairauden vuoksi viimeisen vuoden aikana oli muotoiltu epäselvästi kysymyslomakkeelle yhden palautetta antaneen paikallisyksikön henkilöstön mielestä. Kysymys on saatettu ym-



märtää tästä syystä muidenkin vastaajien keskuudessa väärin, minkä seurauksena vastaajat ovat voineet ilmoittaa vastauksenaan myös sellaisia sairauspoissaolopäiviä, joiden aiheuttajana ei ole sellainen sairaus, jonka itse tehty työ on aiheuttanut. Palautteena sain myös tiedon, että Kouvolan paikallisyksikön hallinnon henkilöstön työhyvinvointia oli jo aiemmin tutkitu opinnäytetyön merkeissä.

Tämän opinnäytetyön jatkotutkimuksena voisi olla aiheellista pureutua hyvinvointitutkimuksessa esiin nousseisiin työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin. Hyvä aihe voisi olla tutkimus, miten maatalouslomittajien päivystys saadaan toimimaan toisella tavalla. Päivystyksen järjestäminen toisella tavalla toimivaksi voisi kehittää lomahallinnon henkilöstön työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Työongelmat eivät välttämättä seuraisi vapaa-ajalle yhtä usein kuin nyt ja työntekijät saisivat paremman mahdollisuuden työstä palautumiseen ilman varallaolon raskautta. Myös tutkimus selviytymiskeinoista työhyvinvoinnin edistämiseksi henkisen väkivallan, uhkailun ja kiusaamisen kohtaamisen jälkeen voisi olla aiheellinen opinnäytetyön aihe.

## LÄHTEET

- Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas: käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Jyväskylä: Docendo
- Andersson, B. Auvinen, E. Hollmén, J. Ilveskivi, P. Kaukinen, K. Lantto, P. ym. 2008. Työstressi hallintaan. Työturvallisuuskeskus  
[http://www.ttk.fi/files/942/TTK\\_stressiesite\\_B5\\_5.pdf](http://www.ttk.fi/files/942/TTK_stressiesite_B5_5.pdf)
- Elomaa, M. 2012. Esimiehen työhyvinvoinnin merkitys. Laurea-ammattikorkeakoulu. Liiketalous. Opinnäytetyö.
- Härkönen, P. Rannisto, K. Ristelli, P. 2003 Abraham Maslow 1908-1970. 31.1.2003. Viitattu 5.1.2013  
<http://www.sampo2002.oulu.fi/surkeat/persoonallisuus.html>
- Järvensivu, A. Kervinen, H. & Syrjä, S. 2011. Esimiehen työhyvinvointi. Tampereen Yliopisto. Viitattu 12.11.2012  
[http://www.uta.fi/yky/tutkimus/wrc/index/Verkkoversio\\_esimiehenty%C3%B6hyvinvointi\\_web.pdf](http://www.uta.fi/yky/tutkimus/wrc/index/Verkkoversio_esimiehenty%C3%B6hyvinvointi_web.pdf)
- Kaartinen, R. Forma, P. & Pekka, T. 2011. Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi. Kevan tutkimuksia 2/2011. Nykypaino Oy, Vantaa 2011. Viitattu 10.1.2013.  
[http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.keva.fi%2Ffi%2Fjulkaisut%2FSivut%2Ftutkimusjulkaisut.aspx%3FfileName%3Dkuntatyontekijoiden\\_tyohyvinvointi\\_2011.pdf&ei=uTj8UOK5DKXe4QThooDgCg&usg=AFQjCNH4ZzF5u-d3nJOctmsn6HZg7G3xJg&sig2=aohsn4zugEJJXDCO4UExjg&bvm=bv.41248874,d.bGE](http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.keva.fi%2Ffi%2Fjulkaisut%2FSivut%2Ftutkimusjulkaisut.aspx%3FfileName%3Dkuntatyontekijoiden_tyohyvinvointi_2011.pdf&ei=uTj8UOK5DKXe4QThooDgCg&usg=AFQjCNH4ZzF5u-d3nJOctmsn6HZg7G3xJg&sig2=aohsn4zugEJJXDCO4UExjg&bvm=bv.41248874,d.bGE)
- Kasslin-Pottier, H. 2009. Reilu ja rohkea esimies. Helsinki: yrityskirjat, 2009
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakamari
- Korkkula, J. 2010. Työssäjaksaminen ja työhyvinvointi on asiakaspalvelijalle elinehto. Tampereen ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Palveluohjauksen ja sosiaalityön vaihtoehtoiset ammattiopinnot. Opinnäytetyö.
- Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa...: työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi
- Maatalousyrittäjien eläkelaitos 2011. Lomituksen hallinto. Viitattu 1.10.2012

<http://www.mela.fi/Lomitus/Lomituksen-hallinto>

Malinen, K. 2009. Uhka- ja väkivaltatilanteet hotellin vastaanottovirkailijan työssä. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. Matkailun koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Mikkonen, M. 2011. Työhyvinvointikysely. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn: varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro

Nykänen, E. 2007. Rennosti töissä; käytännön ohjeita työssäjaksamiseen. Jyväskylä: WSOYpro

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

Räisänen, M. 2011. Palveluasenne ja viestintätaidot asiakaspalvelun kilpailuvaltteina. Viitattu 12.11.2012

[http://www.alvar.fi/ajankohtaista/2011\\_03\\_24/raisanen1.pdf](http://www.alvar.fi/ajankohtaista/2011_03_24/raisanen1.pdf)

Työpoliittinen tutkimus 2006, Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Viitattu 8.1.2013

[http://tyolinja.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/06\\_tutkimus/tpt305.pdf](http://tyolinja.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt305.pdf)

Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät, n.d. Viitattu 30.9.2012

<http://www.soary.com/userfiles/file/4Tyossajaksamiseenvaikuttavatekijat.pdf>

Työsuojeluhallinto 2010, Epäasiallinen kohtelu; ohjeita häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla. Viitattu 6.1.2013

[http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2010/05/TSO\\_42.pdf](http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2010/05/TSO_42.pdf)

Työterveyslaitos, Duunitalkoot 2012. Vaikutusmahdollisuudet ja osallistuva kehittäminen. Viitattu 8.1.2013

[http://www.ttl.fi/duunitalkoot/kehittajat\\_s0.html](http://www.ttl.fi/duunitalkoot/kehittajat_s0.html)

Työterveyslaitos 2012. Mitä työkyky on? Viitattu 1.10.2012

[http://www.ttl.fi/fi/terveys\\_ja\\_tyokyky/tykytoiminta/mita\\_on\\_tyokyky/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx)

Työturvallisuuskeskus, 2012a. Työstressi hallintaan. Viitattu 2.10.2012

[http://www.ttk.fi/tyoelaman\\_kehittaminen/tyostressi\\_hallintaan](http://www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyostressi_hallintaan)

Työturvallisuuskeskus, 2012b. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Viitattu 19.1.2013

[http://www.ttk.fi/files/2846/Tyohyvinvointia\\_kaikille\\_sukupolville.pdf](http://www.ttk.fi/files/2846/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf)

Työturvallisuuskeskus, 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Työkirja. Viitattu 19.1.2013

[http://www.tyoturva.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin\\_portaat\\_tyokirja.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf)

Valpas, K. 2011. Asiakkaiden vaikutus työntekijän työhyvinvointiin ja työkykyyn. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Kuvalähteet:

Kuva 1: Työkyky. Työterveyslaitos 2011.

[http://www.ttl.fi/fi/terveys\\_ja\\_tyokyky/tykytoiminta/mita\\_on\\_tyokyky/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx)

Kuva 2: Työhyvinvoinnin portaat. Rauramo, 2004.

Haastattelut:

Eerola, S. 2012. Lomituspalvelupäällikkö. Lempäälän Kunta. Haastattelu 15.9.2012

Saatekirje

## LOMAHALLINNON HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTITUTKIMUS

Hei,

Olen Hämeen Ammattikorkeakoulun 4. vuoden agrologiopiskelija. Opintoihini kuuluu opinnäytetyön tekeminen, jonka aiheena minulla on Lomahallinnon henkilöstön työhyvinvointi. Tämä aihe nousi esiin suorittaessani erikoistumisharjoittelua Lempäälän maa-seutu- ja lomahallinnossa.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää lomahallinnossa työskentelevien henkilöiden tämän hetkistä työhyvinvoinnin tilaa. Työn yhtenä osa-alueena on työhyvinvointikysely, jonka lähetin satunnaisotantana ympäri Suomen teille, lomahallinnon paikallisyksiköiden työntekijöille.

Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää työterveyspalveluiden kehittämisessä. Haluan myös tarjota muille tahoille mahdollisuuden kehittää lomahallinnon henkilöstön työhyvinvointia tulosten avulla.

Käsittelen vastaukset ehdottoman luottamuksellisesti, tutkimustuloksia ei voida yhdistää yksittäisiin paikallisyksiköihin tai henkilöihin.

Tutkimustulokset julkaistaan opinnäytetyössäni, joka valmistuu joulukuun 2012 aikana. Jos sähköisessä kyselylomakkeessa ilmenee ongelmia, tai haluatte saada lisätietoja, vastaan mielelläni sähköpostitse tai puhelimitse.

Kyselyyn vastaamiseen menee aikaa muutamia minuutteja, kysymyksiä on 16 kappaletta. Vastausaikaa on perjantaihin 2. marraskuuta asti. Vastausta odotan mahdollisimman usealta, myös juuri sinulta. Hyvästä työhyvinvoinnista hyödynme kaikki.

Ystävällisin terveisin;

Eeva Isotalo

[eeva.isotalo@student.hamk.fi](mailto:eeva.isotalo@student.hamk.fi)

040-5737917

## **Lomahallinnon henkilöstön työhyvinvointi**

Vastattuasi kysymyksiin paina lopuksi lähetä -painiketta.

### **1. Sukupuoli?**

- ☐ nainen  
☐ mies

### **2. Montako vuotta olet työskennellyt lomahallinnossa?**

- ☐ alle 1  
☐ 1-4  
☐ 5-10  
☐ 11-19  
☐ 20 tai enemmän

### **3. Asemasi paikallisyksikössä?**

- ☐ Yksikön vastuhenkilö  
☐ Maatalouslomittajien esimies  
☐ Hallinnollisista tehtävistä vastaava henkilö  
☐ Muu

### **4. Pidätkö työtäsi mielekkäänä?**

- ☐ hyvin usein tai aina  
☐ melko usein  
☐ silloin tällöin  
☐ melko harvoin  
☐ erittäin harvoin tai ei koskaan

**5. Voitko vaikuttaa työsi kannalta tärkeisiin päätöksiin työyksikössäsi?**

- ☐ hyvin usein tai aina
- ☐ melko usein
- ☐ silloin tällöin
- ☐ melko harvoin
- ☐ erittäin harvoin tai ei koskaan

**6. Koetko, että sinulla on joku henkilö tai jokin yhteisö, joka valvoo etujasi?**

- ☐ hyvin usein tai aina
- ☐ melko usein
- ☐ silloin tällöin
- ☐ melko harvoin
- ☐ erittäin harvoin tai ei koskaan

**7. Koetko, että lähin esimiehesi kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti?**

- ☐ hyvin usein tai aina
- ☐ melko usein
- ☐ silloin tällöin
- ☐ melko harvoin
- ☐ erittäin harvoin tai ei koskaan

**8. Koetko työyksikkösi ilmapiirin sellaiseksi, että voit pyytää apua ja tukea työtöve-reiltäsi?**

- ☐ hyvin usein tai aina
- ☐ melko usein
- ☐ silloin tällöin
- ☐ melko harvoin
- ☐ erittäin harvoin tai ei koskaan

**9. Koetko päivystyksen rasitteena?**

- ☐ ei merkitystä työhyvinvoinnille
- ☐ jättäisin pois jos mahdollista
- ☐ en päivystä

**10. Häiritsevätkö työongelmat koti- ja perhe elämääsi?**

- ☐ erittäin harvoin tai ei koskaan
- ☐ melko harvoin
- ☐ silloin tällöin
- ☐ melko usein
- ☐ hyvin usein tai aina

**11. Koetko, että maatalousyrittäjät luovat painetta työssä jaksamiseesi?**

- ☐ erittäin harvoin tai ei koskaan
- ☐ melko harvoin
- ☐ silloin tällöin
- ☐ melko usein
- ☐ hyvin usein tai lähes aina

**12. Oletko joutunut henkisen väkivallan, uhkailun tai kiusaamisen kohteeksi työssäsi viimeisen vuoden aikana?**

- ☐ ei
- ☐ kyllä

**13. Sairauslomalla olen ollut viimeisen vuoden aikana työhön liittyvän oman sairauden vuoksi**

päivien lukumäärä

---



**14.** Mikä on mielestäsi tärkein kehittämisen kohde työhyvinvointiasi ajatellen työssäsi?

---

---

---

**15.** Tämän hetkinen oma arvio työkyvystäsi asteikolla 10 - 0

- ☐ 10
- ☐ 9
- ☐ 8
- ☐ 7
- ☐ 6
- ☐ 5
- ☐ 4
- ☐ 3
- ☐ 2
- ☐ 1
- ☐ 0

**16.** Vapaa sana työhyvinvointiisi liittyen

---

---

---